



## O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO: ação sindical e saúde do trabalhador

Alzira Mitz Bernardes Guarany<sup>1</sup>  
Jeovana Batista de Sousa Nunes<sup>2</sup>  
Meiryellem Pereira Valentim<sup>3</sup>

### Resumo

O presente artigo visa apresentar e problematizar o assédio moral e as violências laborais nas relações de trabalho no Brasil do século XXI, uma sociedade marcada pelo capitalismo ultraneoliberal, que tem aprofundado a precarização das condições e das relações de trabalho, assim como a violência nos espaços laborais. Está ancorado na teoria social crítica marxista e marxiana, que nos possibilita a apreensão dos fenômenos sociais sob uma perspectiva de complexidade, inseridos em uma totalidade histórica e social, de forma que possamos identificar as mediações e as determinações presentes nos fenômenos, vinculando-os ao universal para realizar a crítica e superar as reificações capitalistas. Assim, a abordagem adotada pretende ultrapassar o fenomênico, implicando, além da(s) vítima(s) e do(s) assediador(es), os locais e ambientes de trabalho, a sociabilidade burguesa e o projeto societário hegemônico. O assédio moral e outras violências laborais são uma face da sociedade moderna, geram graves consequências para a saúde e para a vida dos trabalhadores(as), afetam suas famílias, o ambiente laboral, e tem custos para a sociedade em geral, como mostram alguns dados, frutos de pesquisas junto a trabalhadores rurais e da educação superior pública.

**Palavras-chave:** Assédio moral; violências laborais; capitalismo; trabalho; saúde do trabalhador.

### MORAL HARASSMENT, LABOR VIOLENCE IN THE 21ST CENTURY AND THE NEW CONFIGURATIONS OF WORK: union action and workers' health

### Abstract

This article aims to present and problematize moral harassment and labor violence in labor relations in Brazil in the twenty-first century, a society marked by ultra-neoliberal capitalism, which has deepened the precariousness of working conditions and relations, as well as violence in workspaces. It is anchored in the Marxist and Marxian critical social theory, which enables us to apprehend social phenomena from a perspective of complexity, inserted in a historical and social totality, so that we can identify the mediations and determinations present in the phenomena, linking them to the universal in order to carry out the critique and overcome capitalist reifications. Thus, the approach adopted intends to go beyond the phenomenal, implying, in addition to the victim and the harasser, the workplaces and work environments, bourgeois sociability and the hegemonic societal project. Moral harassment and other forms of violence at work are a face of modern society, they have serious consequences for the health and lives of workers, they affect their families, the work environment, with costs for society in general, as shown by some data resulting from research with rural workers and public higher education.

**Keywords:** Bullying; workplace violence; capitalism; work; occupational health.

Artigo recebido em: 25/01/2024 Aprovado em: 18/03/2024  
DOI: <https://dx.doi.org/10.18764/2178-2865v28nEp.2024.29>

<sup>1</sup> Doutora em Serviço Social; Pós-Doutorado em Saúde Pública pela ENSP/FIOCRUZ; Docente Efetiva da Escola de Serviço Social (ESS/UFRJ) e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSS/UFRJ); Coordenadora do Laboratório de Estudos em Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade (LEPPTraS). E-mail: [aguarany@gmail.com](mailto:aguarany@gmail.com).

<sup>2</sup> Doutora em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista (UNESP/FRANCA SP), Pós-Doutorado em Serviço Social pelo Programa Pós-graduação em Serviço Social (PPGSS/UFPB). Docente do Departamento de Serviço Social (DSS/UFPB); Pesquisadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas Sociais (NEPPS/UFPB). E-mail: [jeovana.nunes@gmail.com](mailto:jeovana.nunes@gmail.com).

<sup>3</sup> Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (DSS/PUC-Rio); Assistente Social e Coordenadora de Estágio da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ); Pesquisadora associada ao grupo de pesquisa Trabalho, Políticas Públicas e Serviço Social (Trappus/PUC-Rio). E-mail: [meiry@ufrj.br](mailto:meiry@ufrj.br).

## 1 INTRODUÇÃO

O capitalismo emerge marcado pelo conflito entre as classes fundamentais, pela relação de violência com aquela desprovida de bens e capital e pela solidão onde “[...] todos são estranhos entre si.” (MARX, 2006, p. 42), especialmente nos ambientes de trabalho (MARX, 2004). Entretanto, esse cenário tem piorado, especialmente desde a adoção do neoliberalismo como estratégia de enfrentamento da crise que se abateu sobre os países capitalistas centrais e sobre os periféricos posteriormente, a partir do final dos anos 60.

A retomada do crescimento econômico e a recomposição dos lucros do capital passou, necessariamente, pela reestruturação produtiva e pelo encolhimento do Estado como forma de possibilitar a ampliação da participação da iniciativa privada, reformulações do aparato jurídico-formal via reformas trabalhistas e previdenciárias, forjando diversos ataques ao trabalho (HARVEY, 2010), à legislação e às políticas de proteção ao trabalhador e à trabalhadora, bem como ao movimento organizado dos trabalhadores, os sindicatos. Esses fatores, associados à revolução informacional e os avanços tecnológicos, desenharam um panorama no qual se inscreveu o desemprego estrutural, a flexibilização das relações e dos processos de trabalho, a precarização dos vínculos e das condições de trabalho, assim como a ampliação da competitividade (BARRETO; HELOANI, 2018). Nesse cenário, se observou aumentar o cerceamento às ações coletivas, o isolamento (DÉJOURS, 1994), o assédio moral e outras violências laborais.

O capitalismo neoliberal favoreceu a corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos (SENETT, 1999; ALVES, 2013), dificultando ainda mais as lutas coletivas e a resistência organizada dos trabalhadores, o que levou muitos locais de trabalho a parecer uma arena insalubre e perigosa (BARRETO, 2006). A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2018) aponta que o assédio moral é uma das facetas dos locais de trabalho altamente violentos.

O presente artigo tem como objetivo problematizar o assédio moral e outras violências laborais nas relações de trabalho do século XXI. Busca fazê-lo sob uma perspectiva de complexidade — não somente em sua abordagem fenomênica, mas analisando-os sob uma perspectiva de totalidade social e histórica —, de maneira que consigamos vislumbrar e destacar as mediações e determinações presentes em sua prática, vinculando sua presença nos ambientes laborais ao universal, às leis tendenciais históricas para realizar a crítica da realidade e superar a reificação capitalista — que acaba por culpabilizar as vítimas e/ou punir apenas o(s) assediador(es), sem chegar às causas.

Buscaremos trazer elementos que rompam com o reducionismo teórico e analítico corrente, que implica somente a(s) vítima(s) e o agressor(es). Levaremos em conta fatores ligados à cultura organizacional, à forma de gestão do trabalho, à questão geracional, de gênero, de orientação

sexual, de credo, regional, o macrocontexto e suas questões socioestruturais e políticas, apontando de que forma eles podem estar implicados na ocorrência e no aumento do assédio moral e de outras violências laborais. Entendemos que a sociabilidade burguesa e o sistema de produção capitalista desumanizam a vida (MARX, 2006; HARVEY, 2010), e contribuem sobremaneira para o aumento das violências laborais e para o assédio moral.

Como modo de ilustrar as consequências nefastas desses fenômenos para a vida e saúde dos trabalhadores, das suas famílias, das organizações onde ocorrem e da sociedade civil como um todo, apresentaremos resultados de pesquisas realizadas junto a trabalhadores(as) rurais e da educação superior pública.

## **2 ASSÉDIO MORAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS LABORAIS:** fenômenos complexos implicados na totalidade histórica e social

As violências, concretas e sutis, fazem parte do ambiente laboral desde a emergência do capitalismo. Marx (2004) chamava as fábricas do século XVIII de casas de terror, pela forma desumana e violenta com a qual tratavam os trabalhadores. A sociedade burguesa e o modo de produção capitalista, mesmo tendo superado o Antigo Regime se valendo da defesa de valores considerados “universais” como a igualdade, a fraternidade e a liberdade, promoveram violências concretas, como o colonialismo, e outras sutis, como a alienação e a exploração, em nome da manutenção e do equilíbrio do sistema.

Como forma de resistir a esse cenário e ataques, as classes trabalhadoras superaram a concorrência entre si e se organizaram, lutaram. Avançaram e imputaram recuos ao capital e ao capitalismo, com leis e políticas de proteção aos trabalhadores; o século XXI, entretanto, tem sido marcado pelo aprofundamento do neoliberalismo em escala global e da violência em geral, inclusive nos ambientes laborais.

Da metade do século XX em diante, o mundo capitalista ocidental vem enfrentando crises cada vez mais profundas e mais amíúde. A adoção do neoliberalismo, marcado pelos ataques ao trabalho, pelo encolhimento do Estado e privilegiamento da iniciativa privada no atendimento às demandas sociais e pela reestruturação produtiva e consequente desemprego estrutural, foi a estratégia adotada pelos países capitalistas centrais para o enfrentamento da crise ocorrida no final dos anos 60, posteriormente imputada aos países periféricos com quem mantinham relações.

Todo esse processo se apoiou ainda nos progressos possibilitados pela revolução tecnológica e informacional, que provocou a troca do trabalho vivo pelo trabalho morto, o aumento de

competição entre aqueles que permaneceram com seus postos de trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho e das formas de gestão laboral.

O assédio moral e as violências no trabalho podem ser considerados como uma subcategoria dessa violência genérica. Marca as relações de trabalho na sociedade moderna globalmente, a qual vem registrando sua ocorrência e o aumento desses fenômenos. Gaulejac (2009) aponta que um Relatório produzido pelo Parlamento Europeu em 1996 destacava que pelo menos 12 milhões de europeus tinham sido vítimas dessa prática. Mesmo recebendo denominações diferentes — na Alemanha é chamado de *mobbing*; na Inglaterra e EUA, de *bullying*; na França, de *harcèlement moral* (FREITAS *et al.*, 2005), componentes como a intencionalidade, a repetitividade, a humilhação e discriminação, são comuns entre eles.

Todo assédio moral é uma violência laboral, mas nem toda violência laboral é um assédio moral. Isso porque, segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que haja intencionalidade e recorrência em sua prática; todavia, eles são também produto da relação de violência primária do sistema capitalista, ferem e atentam contra a dignidade de sua(s) vítima(s) e devem ser evitados através de políticas institucionais e públicas, enfrentados e punidos quando ocorrerem.

A resistência coletiva e organizada dos trabalhadores para enfrentar esse cenário adentra o século XXI, passando por uma dura crise causada por “[...] elementos externos e internos à sua estrutura, dentre eles a própria crise do trabalho, sua nova morfologia, a forma de organizar a produção [...]” (GUARANY, 2016) — vulnerabilizando ainda mais as classes trabalhadoras na correlação de forças, e colocando um contingente enorme de famílias trabalhadoras na miséria.

Esses aspectos, associados a uma sociabilidade burguesa que investe contra os laços sociais e os valores coletivos (SENETT, 1999; ALVES, 2013), amplificaram a competitividade e a violência nos ambientes laborais, exponenciando os adoecimentos e até chamando a atenção para as mortes causadas pelo trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015; GERSCHENFELD, 2010)

Marx (2004) já apontava que a alienação promovida e requerida pelo capitalismo dificultava que nos reconhecêssemos como pertencentes a uma classe e ao gênero humano. Déjours (2003), confirma esse processo ao indicar que os locais de trabalho não são mais portadores de laços sociais nem de pertença. Na etapa neoliberal do capital, a maioria dos espaços organizacionais estão pautados no individualismo antropofágico e competitivo, que é cada vez mais sutil e desgasta o caráter (BARRETO, 2006).

Se, até meados do século XX, a forma de gerir e organizar o trabalho se pautava em uma relação objetiva e mecânica, de base fordista e taylorista, o século XXI, com a hegemonia e

## O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO: AÇÃO SINDICAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

consolidação mundial do neoliberalismo, faz surgir a flexibilidade como novo elemento na organização do trabalho. Se associa às formas anteriores, produção em larga escala (fordista) com tempo e movimento cronometrados (taylorista), impõe o envolvimento subjetivo do trabalhador (Alves, 2000) através do uso de “[...] inúmeras estratégias de captura e manipulação de seu consentimento e de sua inteligência, [...] postas a serviço da valorização do capital” (GUARANY, 2016), provocando efeitos nefastos na saúde física e mental (GAULEJAC, 2005; GUARANY, 2020), com custos para todos: família, empresa/instituições e sociedade.

No Brasil, país de capitalismo periférico, tardio e dependente (FERNANDES, 1973), a violência do neoliberalismo foi e é muito mais contundente. Ele foi adotado formalmente apenas 1 (um) ano após a sociedade civil ter conquistado uma Constituição que garantia alguns direitos fundamentais, sociais e trabalhistas para os(as) trabalhadores(as) brasileiros(as).

Desde o comparecimento do país ao Consenso de Washington (GUARANY, 2014), diversas reformas na esfera trabalhista e previdenciária, assim como Propostas de Emendas Parlamentares (PEC's) têm sido levadas e aprovadas ao Congresso Nacional, alterando sobremaneira a correlação de forças entre capital e trabalho, gerando impactos negativos na saúde e na vida de milhões de brasileiros trabalhadores e suas famílias.

O aprofundamento do anti-humanismo do capital na etapa neoliberal e suas consequências coloca na agenda de organizações mundiais e nacionais a necessidade de se debater e enfrentar as violências laborais, entre elas o assédio moral de forma organizada e institucional (GUARANY, 2023). Diante do crescimento das denúncias e dos processos judiciais, inúmeras instituições têm tomado iniciativas para diminuir a incidência dos assédios morais e das violências laborais. Todavia a maioria delas acaba por se limitar à construção de significados (GAULEJAC, 2005) e/ou à responsabilização das vítimas na evitação. Realizam ações para “desenvolver” a resiliência de seus trabalhadores (MELILLO; OJEDA, 2005). Entretanto, acreditamos que um real enfrentamento demanda a crítica ao sistema que os provoca, facilita e até estimula esse panorama, bem como da estrutura social, qual seja o capitalismo, suas demandas, suas necessidades e suas contradições.

Sendo um fenômeno multifatorial, o assédio moral pode ter entre seus componentes alguns elementos da dimensão individual, como a perversão de um gestor, e/ou coletiva, como uma cultura organizacional permissiva (GAULEJAC, 2005); pode ter aspectos objetivos, como a falta de condições de trabalho, ou subjetivos, como o estímulo pela gestão da competição entre os pares para obter mais produtividade (OIT, 2020); pode ser influenciado pelo contexto institucional, pela cultura organizacional e pelo cenário conjuntural e político também. Pode ainda envolver questões de gênero, racismo, intolerância à diversidade religiosa, problemas com outras etnias, preconceito em relação à

orientação sexual ou conflito geracional, (HIRIGOYEN, 2002; OIT, 2020). Pesquisas apontam que são as mulheres, especialmente as negras, o grupo mais vitimado pelas práticas de assédio moral e violências laborais (OIT, 2022).

Diante dos prejuízos que a existência dessas práticas causa, investigações têm sido feitas, assim como propostas para seu enfrentamento, todavia a maioria absoluta se limita apenas à dimensão fenomênica e imediata. Se circunscrevem apenas à(s) vítima(s) e ao(s) agressor(es). Há aquelas que até ampliaram sua abordagem, mas os avanços foram somente até as instituições onde ocorrem. Não conseguiram dar conta da complexidade que envolve o fenômeno, nem de sua relação e conexão com a totalidade social e histórica.

Identificar os elementos presentes nas violências laborais e no assédio moral, para além da(s) vítima(s) e do(s) agressor(es), relacioná-los à totalidade social e histórica, de forma a identificar as determinações e mediações presentes em sua prática, é fundamental para que seu que o enfrentamento seja mais efetivo. Que consiga avançar para além da criminalização e da corresponsabilização das instituições/organizações onde ocorreram, bem como se possa promover ações pedagógicas preventivas de promoção da igualdade e da pluralidade substantivas nos ambientes organizacionais através de debates, palestras, cartilhas, comissões/setores e formação dedicados a esses temas.

## **2.1 Por que devemos falar sobre o assédio moral e sobre as violências laborais em geral?**

É recorrente que ouvimos muitas pessoas dizerem que foram vítimas ou que conhecem vítimas das violências laborais. Contudo, muitas delas nomeiam como assédio moral o que não é, o que pode enfraquecer as buscas por reparação jurídica. O Ministério Público do Trabalho (2013) alerta que o termo tem sido utilizado de maneira equivocada, se referindo a toda e qualquer conduta violenta e desrespeitosa. A OIT (2018) reconhece que os ambientes laborais estão cada vez mais violentos, entretanto, nem toda violência laboral é assédio moral, já que esse último prescinde de repetição e intencionalidade, mas ambos devem ser incansavelmente identificados, denunciados e enfrentados, em todas as esferas, institucional, judicial e social.

As violências laborais dizem respeito a uma série de pleitos latentes relacionadas a ações existentes nos ambientes de trabalho que nunca foram consideradas como comportamentos abusivos no mundo do trabalho e nem considerados assédio moral pela justiça quando denunciados. Entretanto, devem ser repudiados e punidos, pois, assim como assédio moral, trazem prejuízo à saúde e vida das vítimas e ferem sua dignidade, direito garantido na Constituição Federal em seu artigo 5º (BRASIL,

1989). Causam ainda dano moral, funcional, material, existencial, mesmo que em menor escala que o assédio moral.

O assédio moral e as violências laborais, de uma maneira geral, podem ocorrer contra uma ou mais pessoas, assim como partir de um ou mais assediadores/agressores. Na maioria absoluta das vezes, têm cumplicidade e/ou leniência da instituição onde ocorre. Segundo Freitas *et al.* (2008), a intensificação de comportamentos violentos costuma ocorrer em ambientes hostis e de alta competitividade.

No caso específico do assédio moral, autores como Hirigoyen (2002 e 2005); Barreto (2005); Freitas, Barreto e Heloani (2008) e a justiça reconhecem algumas etapas do processo, que deve ser intencional e repetitivo, quais sejam isolar a vítima(s), buscar fragilizá-la(s) emocionalmente através do ataque à sua dignidade e integridade física e/ou psíquica. Ele pode ainda se dar a partir de palavras, escritos, gestos, inclusive atos mais sutis através do não dito, como a recusa à comunicação, por exemplo.

Autores como Barreto e Heloani (2018); Freitas *et al.* (2005) e Hirigoyen (2002) apontam que elementos como a intencionalidade, a repetitividade, a humilhação e a discriminação são seus eixos. Assim como são ações recorrentes na prática do assédio moral a difamação, o isolamento e a desestabilização.

De acordo com os escritos de Hirigoyen (2002), pesquisadora pioneira sobre assédio moral, existem 4 (quatro) tipos de assédio: o mais comum deles que é de gestor(es) para subordinado(s), chamado de descendente ou vertical; há o praticado pelos pares, colegas de trabalho, chamado horizontal, que pode ser resultado de um ambiente estimule a competição entre eles; os que têm como vítimas os gestores, muito raros em instituições privadas, mas comuns no setor público. Por fim, o nomeado de misto, quando superiores e os próprios colegas do mesmo nível hierárquico são os autores do assédio. Ainda segundo Hirigoyen (2002) esse tipo pode ser o desdobramento dos demais, pois conseguiram adesão dos que compartilham e presenciam a prática, seja por receio, seja por concordância.

Resistir, se organizar, enfrentar e lutar contra essas práticas perniciosas para a vida e a saúde das vítimas deve ser imperativo para todos, não somente delas e de suas famílias. O envolvimento das instituições/organizações onde ocorrem, dos sindicatos e da sociedade é fundamental, pois ao final todos perdem; a saúde daqueles que foram assediados é afetada (CAPONECCHIA; WYATT, 2011; CIHON; CASTAGNERA, 2013). A OIT (2018) corrobora esses autores ao apontar que as vítimas apresentam 4 (quatro) vezes mais probabilidades de desenvolver depressão e o dobro de chances de sofrer estresse. Os ambientes laborais onde elas são praticadas ficam mais

tensionados e podem aumentar a carcinogênese (GUARANY, 2020), e podem até culminar como atentado contra a própria vida (GERSCHENFELD, 2010; SANTOS; SIQUEIRA, 2010). Ainda de acordo com a OIT (2018), entre os riscos para as instituições/organizações onde essa prática ocorre, é comum se registrar redução da produtividade, aumento do absenteísmo e litígios custosos.

Nos parece que as empresas e instituições têm certo bloqueio de admitir que nos seus espaços laborais podem estar ocorrendo episódios e/ou práticas violentas que atentem contra a dignidade alheia. A despeito de até adotarem uma postura institucional e formal de humanização e valorização dos seus “recursos humanos”, aspectos que caracterizam o ser humano, como a fraqueza, o erro, as imperfeições, as dúvidas não encontram acolhimento (GAULEJAC, 2009). Ao fim e ao cabo as suas práticas organizacionais e as formas de gestão do trabalho desconsideram e desqualificam o sujeito quando ele se exprime fora das figuras impostas pela empresa (*op. cit.*, 2009), já que em verdade os objetivos são maior produtividade e lucro.

Por sua vez, os sindicatos ainda têm certa dificuldade de incorporar em suas pautas o enfrentamento ao assédio moral e às violências laborais, pois estão premidos por questões também urgentes como campanha salarial, precarização das condições de trabalho, entre outros. Todavia, essa luta prescinde desse sujeito. Mesmo enfrentando os ataques cada vez mais violentos do capitalismo neoliberal e ainda atravessando um período delicado, ele representa uma das poucas formas de forjar resistência organizada e coletiva (GUARANY, 2023). O combate a essas práticas pelo movimento organizado dos trabalhadores existe, mas ainda é preciso maior empenho e pressão de outros setores da sociedade civil e do próprio Estado.

## **2.2 Avanços no enfrentamento ao assédio moral e às violências laborais no século XXI**

A OIT vem se debruçando sobre esses fenômenos, realizando pesquisas e promovendo reuniões, pois tem notado o crescimento de vítimas, assim como a amplificação dos seus efeitos sobre todos. Em estudos realizados em alguns países, como o Reino Unido, a Organização estimou que “[...] em 2007, as empresas e outras entidades do Reino Unido perderam 33,5 milhões de dias de trabalho devido ao absenteísmo provocado por atos de *bullying* [...]” (OIT, 2018, p. 30). Em outro levantamento realizado na Austrália, chegou-se à conclusão de que “[...] o custo anual estimado originado por atos de *bullying* para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos” (OIT, 2018, p. 30).

Em 2022, a OIT conseguiu levar a cabo a primeira pesquisa em escala global sobre o tema. Os dados apurados apontam que o assédio<sup>1</sup> e outras violências na esfera do trabalho afetam mais de uma em cada cinco pessoas (OIT, 2022). Apesar desses resultados alarmantes, apenas 31% dos



## O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO: AÇÃO SINDICAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

países possuem alguma regulação de enfrentamento às violências e o assédio no mundo do trabalho, não estando nesse pequeno percentual o Brasil (OIT, 2018).

Tramita no Congresso Nacional há mais de 20 anos um Projeto de Lei, de número 4.742/01, que criminaliza a prática do assédio moral, mesmo com estudos constatando que 42% dos brasileiros já foram vítimas dessa prática. O país conta com algumas legislações em nível municipal e estadual, entre elas estão cidades como Campinas e o Estado do Rio de Janeiro.

Todavia, quando se recorre à Justiça para denunciar, há responsabilização e condenações, inclusive coletivas e às instituições onde elas ocorreram. Para tanto, lança-se mão das legislações acessórias como a Constituição Federal (BRASIL, 1988), que traz a dignidade da pessoa humana entre os princípios fundamentais da pessoa, e a proibição de dar tratamento desumano ou degradante a qualquer pessoa, violando sua honra e sua imagem como cláusula pétrea e direito fundamental.

Utiliza-se o Código Penal (2019), que traz no artigo 136 a criminalização desse tipo de prática. Quando ocorre na esfera pública federal, o Regime Jurídico Único (RJU) contém parágrafos que se opõem a dar e receber comportamentos violentos de outrem.

Outro avanço foi a elaboração e aprovação da 1ª Convenção para a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho (OIT, 2019). O texto inclui comunicações vinculadas ao trabalho, incluindo as de caráter virtual, todos os espaços laborais, sejam públicos ou privados, abarca os fenômenos ocorridos em viagens, eventos sociais relacionados ao trabalho, deslocamento entre casa e emprego e vice-versa, se estende a todas as categorias de trabalhadores, independente do status contratual, sejam voluntários, terceirizados, inclusive os que estejam em formação, como são considerados os aprendizes, residentes e estagiários.

Entre os países signatários que deverão providenciar todo um aparato jurídico-legal, formal e institucional para combater as violências laborais e o assédio no trabalho (ABET, 2020), não se encontra ainda o Brasil. Até 2021, somente Namíbia, Equador, Uruguai, Argentina, Somália e Fiji haviam ratificado o acordo (OIT, 2021). Todavia, a sociedade civil, através dos sindicatos e movimentos sociais organizados, entidades ligadas ao Judiciário e ao Ministério Público, e parlamentares têm feito pressão para que o país se comprometa formalmente através da assinatura dessa Convenção.

Na esfera federal, que pode impactar a vida laboral de milhares de trabalhadores servidores públicos, tivemos em 2022 a promulgação de um Acórdão, emitido pelo Tribunal de Contas da União – TCU (BRASIL, 2022), no qual consta que a partir de então, órgãos e entidades públicos federais passarão contra em suas auditorias com a verificação da existência de políticas de combate ao assédio moral e outras violências laborais. Essa é conquista do movimento de resistência e luta dos trabalhadores públicos, mas deve ser estendida a todos e todas, pois essas práticas causam danos

profundos e muitos até irreversíveis na saúde e vida das pessoas, com custos para suas famílias, empresas e a sociedade em geral.

### **2.3 Relações de trabalho do século XXI: violências laborais e assédio contra trabalhadores: um estudo de caso na educação superior pública**

A resistência é construída por estratégias diversas; em relação ao serviço público, é a partir da Constituição de 1988 que os trabalhadores conquistam o direito legal de livre associação sindical, sem autorização do Ministério do Trabalho, expresso no Artigo 37, Inciso VI. O número de associados aos sindicatos é elevado em todo o Brasil em função desse preceito e traz um novo debate ao centro de discussão dos espaços sindicais. Na avaliação de Rodrigues (2015, p. 480), “[...] os sindicatos saíram fortalecidos e, por extensão, ainda que não no mesmo nível, também os trabalhadores, por conseguirem inscrever várias de suas demandas por novos direitos na Carta Magna, principalmente no que concerne aos direitos sociais”.

A organização sindical, após a promulgação da Carta Magna, tem sido atravessada pela própria metamorfose do mundo do trabalho, com avanço e propagação dos ideários ultraneoliberais que incidem diretamente sobre o Estado no bojo do sistema capitalista — situação agravada pelo impacto da pandemia de covid-19. A partir dessa conjuntura, foi constituída a pesquisa que versa sobre a relação da ação sindical no serviço público federal, mais especificamente com a saúde do trabalhador de uma universidade pública federal.

A tese *Trabalho em vertigem: ação sindical e saúde do trabalhador em uma universidade pública federal em tempos de ultraneoliberalismo e de pandemia de covid-19*, foi realizada junto ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Obteve como parte do resultado questões relacionadas à saúde mental e a diferentes formas de violência no trabalho, com privilégio para o debate sobre assédio moral no trabalho que figurou em todas as instâncias que compuseram a pesquisa. Apesar de inicialmente não ser seu objeto de investigação, sua incidência não transcorreu de forma linear, mas integrou todo o debate sobre divisão sociosexual e racial do trabalho.

A hipótese central que norteou a investigação foi a de que o espaço sindical, fundamentado em princípio classista, combativo e organizado pela base, é estratégico para o fortalecimento coletivo e poderia contribuir para a valorização da saúde do trabalhador. Nesse contexto, foi realizado um estudo de caso em uma universidade federal do estado do Rio de Janeiro. Os setores que compuseram a pesquisa foram o sindicato dos docentes, sindicato de técnicos administrativos e a

## O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO: AÇÃO SINDICAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

unidade de saúde do trabalhador, haja vista serem os setores que materializavam as ações sindicais e as práticas de valorização de saúde do trabalhador. Ratifica-se que, a fim de preservar o sigilo da unidade investigada, não foi exposta a nomenclatura oficial dos sindicatos e do setor de saúde do trabalhador, denominados para fins da pesquisa exclusivamente como: sindicato docente (SD), sindicatos dos técnicos administrativos (STA) e unidade de saúde do trabalhador (UST).

Como sujeito-objeto da pesquisa, foram entrevistados um total de 15 trabalhadores, dentre os quais os dirigentes sindicais de ambos os sindicatos, os responsáveis por cada eixo que compõe a Unidade de Saúde do Trabalhador e trabalhadores com vínculos contratuais diferenciados junto à universidade analisada que tiveram a prerrogativa de vivenciar experiências vinculadas aos respectivos sindicatos.

O cenário da pesquisa é uma universidade pública federal. O Brasil dispõe de um total de 69 universidades, responsáveis pela produção de conhecimento e desenvolvimento científico e tecnológico, que prestam serviços fundamentais a toda a sociedade, firmados no preceito constitucional que assegura a tríade: ensino, pesquisa e extensão. A comunidade universitária é composta pelo corpo discente, docente e técnico-administrativo em educação (TAE). A composição dos trabalhadores de uma universidade federal engloba os servidores estatutários, os docentes e os técnicos-administrativos em educação, regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU), divididos entre duas categorias profissionais vinculadas a atividades fins e a atividades meio, respectivamente, além de trabalhadores terceirizados regidos pela CLT, vinculados à atividade meio.

Necessariamente há uma inter-relação entre o tripé ensino, pesquisa e extensão; porém, para que sua execução seja possível, há uma sucessão de processos que não são exclusivos das atividades fins, pois estão diretamente vinculados às atividades meio. As atividades meio, em sua maioria, não possuem visibilidade social e são apreendidas como apoio às atividades fins; além disso, estão vinculadas a outros processos produtivos.

Esse movimento gera tensão entre o corpo docente e os TAEs da universidade. Os técnicos-administrativos são vinculados à execução das atividades meio e, por muitas vezes, preteridos em relação à própria política interna da universidade, postos à margem de processos decisórios e das políticas de gestão. Codo (2002) registra a fragmentação dentro do serviço público entre planejamento e execução, o que potencializa o isolamento entre os trabalhadores e desintegra os TAEs, que ficam distantes do resultado do trabalho.

Nesse complexo panorama que engloba os trabalhadores da universidade, estão incluídos os trabalhadores terceirizados, vinculados à atividade meio. Druck *et al.* (2018) sinalizam que as terceirizações nas universidades públicas decorrem das transformações econômicas e dos cortes

orçamentários e aparecem como uma alternativa de modelo de subcontratação de trabalho, acirrando a situação de desigualdade.

As diferenças entre os corpos técnico e docente nas universidades é acentuada pela própria Lei n.º 9.394/1996, denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). O Art. 56 afirma que as instituições obedecerão ao princípio da gestão democrática através de existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional. Contudo, o parágrafo único desse mesmo artigo delibera que: “Em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos assentos em cada órgão colegiado e comissão, inclusive nos que tratarem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes”. Essa determinação legal é um ponto fundamental de dicotomia entre docentes e técnicos-administrativos.

Através de lutas políticas protagonizadas por sindicatos no âmbito do Andes (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior), da Fasubra (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil) e, também, por sindicatos locais docentes e de técnicos administrativos, as universidades públicas adotaram a prática de realizar “consulta informal” à comunidade universitária para a escolha de reitores, observando a proporcionalidade paritária entre discentes, docentes e TAEs, onde cada segmento representa 33,3% dos votos. O resultado é submetido ao Conselho Superior, instância máxima da universidade formada com base na LDB, ou seja, composto por 70% de docentes que ratificam a escolha vencedora da consulta à comunidade universitária. Tal prática é alvo de inúmeros embates políticos existentes no âmbito interno e externo da universidade, com ações, inclusive, no âmbito jurídico, buscando contornar o procedimento e, em muitos casos, o resultado da consulta não é respeitado pela própria universidade, com alterações no próprio colegiado.

Apesar de a consulta à comunidade acadêmica ser um importante “avanço”, as diferenças de tratamento e a representatividade permanecem, pois os colegiados são formados com base na disparidade entre o corpo docente e as demais categorias, assim como as deliberações e as medidas de gestão da universidade não necessariamente representam o interesse de discentes e técnicos, acarretando desigualdades presentes no cotidiano profissional que potencializam divergências e violências no trabalho. Estas diferenças são alvo de debates no âmbito político, com participação ativa dos sindicatos, e experienciadas no cotidiano dos trabalhadores no interior da universidade.

A partir dessa circunstância, o processo investigativo contou com a etapa de aplicação de entrevistas semiestruturadas, e alguns destaques contribuem para trazer materialidade à construção da relação entre ação sindical e saúde do trabalhador em uma universidade pública federal. O primeiro

## O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO: AÇÃO SINDICAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

registro refere-se à coordenação do STA, que é formada por uma mulher e um homem negro, e este tema atravessa muitos embates na unidade. Uma das entrevistadas, Coordenadora-Geral do sindicato de técnicos administrativos, mulher negra, 56 anos, heterossexual, com curso superior completo, 32 anos de trabalho na universidade, aposentada afirmou

Eu, particularmente, por ser mulher e negra, era duplamente atacada, e isso me fez criar mais resistência, eu não posso me permitir recuar, não posso me dar esse direito. Enfrentei muitas coisas na vida e não vou abaixar a cabeça agora por defender o que eu acredito (VALENTIM, 2022, p.146).

A trajetória de luta das mulheres no movimento sindical perpassa a própria história de opressão das mulheres na sociedade e a ampliação da participação feminina corrobora o momento de reestruturação e de renovação do próprio sindicato. A diversidade de trabalhadores e trabalhadoras e suas especificidades, as bandeiras propostas pelo movimento feminista e as questões raciais e de LGBTfobia trouxeram pautas complexas a serem debatidas e promovidas no espaço sindical. O relato da coordenadora-geral do sindicato de técnicos da universidade analisada expressa a complexidade da temática e obsecra o debate sobre a diversidade nas universidades e no espaço sindical, além do papel que essas instâncias devem assumir na construção de políticas públicas na área de educação e no trabalho, tendo como foco a saúde.

Em continuidade, atendendo à lógica do capital, exacerbada em tempos ultraneoliberais, há um constante ataque à coisa pública no Brasil e, conseqüentemente, ao trabalhador do serviço público. A falta de investimento em universidades públicas e o corte de verbas para educação e pesquisa são rotineiros. O servidor é constantemente colocado sob suspeição pela sociedade. Internamente, essas práticas são perpetuadas, a precarização do trabalho é naturalizada pelos pares de trabalho, e a gestão, mesmo exercida por outro servidor, reproduz e multiplica tal prática. Assim, nos últimos anos, observa-se o aumento da violência no trabalho na universidade, manifestada de diferentes maneiras, como assédio moral, insultos verbais, discriminações, perseguições, troca de setores sem critério técnico ou aviso prévio, designação de funções genéricas que subutilizam o trabalhador, dentre outras.

A presidente do Sindicato Docente traz à tona a dificuldade em estabelecer uma política contra o assédio moral na unidade, em função de uma limitação jurídica, pois o opressor é também um associado do sindicato.

Convidei a coordenadora do STA para pensar sobre assédio na universidade, pois entendo precisar ser uma discussão coletiva. Neste ponto, a assessoria jurídica não está sendo legal, ela afirma que não pode agir, porque o outro lado também é associado (VALENTIM, 2022, p. 253).

A naturalização e a perpetuação desse modelo são experienciadas no cotidiano. Romper com esta lógica é apoderar-se de uma consciência de classe, sem a qual não é possível romper com o ciclo. O enfrentamento do assédio moral e da violência no trabalho deve ser coletivo, pois, como já indicava Marx, “a arma da crítica não pode, é claro, substituir a crítica da arma, o poder material tem de ser derrubado pelo poder material, mas a teoria também se torna força material quando se apodera das massas” (MARX, 2005, p. 151).

As estratégias de enfrentamento do assédio moral na UST da universidade analisada não estão descoladas das contradições e complexidades inerentes ao trabalho no capitalismo e há divergências por parte de membros da própria equipe. O aspecto legal, tal como evocado pela presidente do SD, é novamente apontado, conforme indicam em entrevista o Coordenador do eixo vigilância em saúde e segurança do trabalho, homem branco, 39 anos, heterossexual, engenheiro de segurança do trabalho, três anos de trabalho na universidade:

A gente, às vezes, está no meio do caminho, que é uma posição muito delicada, nós somos a saúde do trabalhador, mas a gente é baseada em leis que são o empregador quem tem que cumprir, a gente fica no meio do caminho e é muito complicado a gente tomar um partido, tomar um lado, como se tivesse um lado, mas não tem (VALENTIM, 2022, p. 259),

E a Coordenadora do eixo promoção em saúde – UST mulher, branca, 56 anos, heterossexual, psicóloga, nove anos de trabalho na universidade:

Relação sindicato e saúde é muito relevante, as pessoas querem gritar e o fato de existir um espaço para isso é muito relevante. Os gestores entendem que os trabalhadores não estão sozinhos. Eu sou sindicalizada e entendo ser muito importante para a saúde do trabalhador (VALENTIM, 2022, p. 258).

A gestão do sindicato expressa sua posição em relação à UST e à possibilidade de um trabalho coletivo. Em entrevista, a Coordenadora-Geral do sindicato de técnicos administrativos, mulher negra, 56 anos, heterossexual, superior completo, 32 anos de trabalho na universidade, aposentada coloca que

A UST pensa que sindicato é sindicato e que eles são outra instância, eles estão vinculados à administração. Eles entendem que o papel do STA é só cobrar, mas nós dissemos que não, queremos caminhar juntos (VALENTIM, 2022, p. 258),

Assim como a Docente – Base de sindicato docente, mulher branca, 46 anos, heterossexual, doutorado em Química Biológica, 14 anos de trabalho na universidade em entrevista relata:

Eu sofro assédio moral do chefe do meu departamento há muito tempo e gostaria muito de debater a pauta. Tive uma grave depressão e não encontrei apoio na universidade e nem no SD. Não é apenas por isso que quero ir para o STA, mas sei que eles debatem a pauta, sei que eles discutem saúde do trabalhador (VALENTIM, 2022, p. 262).

As temáticas assédio moral, violência no trabalho e adoecimento mental, novamente são destacadas a partir de um relato pessoal da trabalhadora. Embora, segundo a OMS, existam mais de 264 milhões de pessoas que sofrem de depressão, uma das principais causas de incapacidade, e absenteísmo no trabalho, essas ainda são temáticas alvo de preconceito, que coloca em dúvida o relato do trabalhador. O assédio moral, como resultado de uma prática de gestão, está incluído no bojo deste debate, tendo na invisibilidade um de seus pilares fundamentais e, segundo Souza e Ducatti (2017), o caminho de construção do enfrentamento deste fenômeno é coletivo; portanto, fortalecer o coletivo dos trabalhadores é uma saída para a situação.

É preciso considerar os relatos dos trabalhadores que foram sujeitos-objetos da pesquisa em sua totalidade, mediante um cenário de precarização do serviço público e constantes cortes orçamentários. A universidade vivenciou um processo de sucateamento acirrado no governo Bolsonaro, que reverberou em toda comunidade universitária e contribuiu para precarização do trabalho e para saúde dos trabalhadores.

O espaço sindical é tensionado, há uma correlação de forças, sua organização é formada por trabalhadores e sua existência é intrínseca ao próprio capitalismo. Dessa forma, as ações sindicais que efetivamente podem intervir na relação saúde/trabalho referem-se a um sindicato cuja fundamentação seja classista, combativa, formada pela base e contra a ordem hegemônica. Manter esses princípios no cotidiano da prática sindical, dessa maneira, parece ser o desafio.

### **3 CONCLUSÃO**

Mesmo o trabalho sendo um ato humano ontológico e ineliminável, os fatores que cercam a esfera do trabalho têm provocado não só o adoecimento dos trabalhadores mas também mais custos para as empresas, instituições e organizações, assim como para a sociedade em geral.

O trabalho constituiu caminho necessário para o projeto de emancipação humana, contudo, a despeito da crise que o movimento organizado tem registrado, é fundamental que pautem em sua agenda reivindicatória o combate ao assédio moral e a outras violências laborais sob uma perspectiva de complexidade e inseridos em uma totalidade histórica e social.

Na sociabilidade burguesa, a atividade laboral encontra-se estruturalmente metamorfoseada e vive uma das suas mais profundas crises, afetando a todos. Todavia, foram as lutas travadas pelos coletivos organizados, entre eles sindicatos, que limitaram a avidez do capital. As crises cíclicas do capital, mais do que denunciar seus limites, são também oportunidades de avanço e fortalecimentos das resistências.

Urge a retomada dessa direção pelos movimentos organizados de luta, ultrapassar as diferenças e encontrar o que se tem de comum. Superar a concorrência natural e (re)estabelecer as alianças e associações, incluindo pautas antes secundarizadas ou invisibilizadas, como as de gênero e raça, não mais consideradas como identitárias, assim como a ambiental, geracional, entre outras. Todas elas se associam na presença das violências laborais e precisam ser combatidas.

No transcorrer da investigação sobre a relação entre ação sindical e saúde do trabalhador, efetivou-se a potencialidade do espaço sindical como um lugar de luta e formação. É preciso reconhecer o espaço sindical no interior de uma universidade pública federal como um lugar possível de resistência aos avanços e ataques neoliberais e aos elementos fascistas que marcam a conjuntura brasileira, especialmente a partir da eleição presidencial de 2018, capaz de representar um obstáculo, uma oposição à dinâmica do capital — porém, considerando os interesses econômicos que atravessam o ensino em uma universidade pública federal.

Evidencia-se a existência de uma dupla dimensão, marcada inicialmente por uma contradição real do ponto de vista histórico-ontológico, caracterizada tanto pelos limites concretos do sindicalismo quanto pela sua defesa como ator fundamental na trilha da emancipação.

Os trabalhadores do serviço público federal vivenciam a precarização e o sofrimento não pela alta rotatividade do trabalho e demissões, mas pelo isolamento e pelas mudanças constantes de setores sem nenhum diálogo na sua colocação em funções com as quais não possuem nenhuma identificação. Nesse cenário, a violência que está na estrutura do sistema do capital se exacerba e se revela, entre outras formas, através do aumento das violências laborais. O enfrentamento ao assédio moral despontou como uma das principais demandas dos trabalhadores, atrelado a queixas acerca de uma forma de gestão do trabalho que afasta o trabalhador e o coloca à margem da organização de seu próprio trabalho. Não por acaso, o adoecimento psíquico consta entre as principais causas de afastamento do trabalho.

O estudo indica a necessidade de ampliação do campo de ação sindical e o investimento na construção de parcerias sólidas com os movimentos sociais e demais entidades educacionais, para além do espaço universitário. A ação isolada mostra-se insuficiente para enfrentar as multiplicidades de questões alavancadas no espaço universitário, mas que impactam toda a sociedade.

Ao trabalhador do serviço público federal, como a todo o trabalhador, resta desenvolver mecanismo de luta e resistência à ordem instaurada por meio da organização da própria classe trabalhadora, inclusive por meio dos espaços sindicais — afinal, as conquistas legais promulgadas, mesmo que tardiamente, são fruto de lutas, reivindicações e movimento da classe trabalhadora.



## REFERÊNCIAS

- ABET. **Entidades pressionam para que Brasil adote convenção da OIT contra violência e assédio no trabalho**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/entidades-pressionam-para-que-brasil-adote-convencao-da-oitcontra-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 15 dez 2022.
- ANTUNES R, PRAUN L. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Serviço Social e Sociedade 2015; 123:407-427.
- ALVES, Giovanni. **O novo e (o precário) mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. Fetichismo e Sociabilidade Burguesa – Trabalho, Valores – Fetiche e Estranhamento Social. In FORTI, Valéria e GUERRA, Yolanda. **Sociabilidade Burguesa e Serviço Social**. Coletânea Nova de Serviço Social. RJ: Lumen Juris, 2013.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, EDUC, 2006.
- BARRETO, M.; HELOANI. **Assédio Moral: gestão por humilhação**. Porto, Editorial Juruá: 2018.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1988.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Código Penal**. Brasília, DF: MJ, 2019.
- \_\_\_\_\_. Ministério Justiça. **Acórdão No 456/2022 – TCU – Plenário**. Brasília, DF: MJ, 2022a.
- \_\_\_\_\_. **Lei Federal nº 14.457**. Brasília: DF, 2022b.
- CAPONECCHIA, C. e WYATT, A. **Preventing workplace bullying: An evidencebased guide for managers and employees**. Londres: Routledge, 2011.
- DÉJOURS, C. **A psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- JUNIOR, José Celso Cardoso et al. **Assédio institucional no Brasil: avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado**. Brasília, DF: Associação dos Funcionários do Ipea: EDUEPB, 2022. Livro Eletrônico.
- CIHON, P. e CASTAGNERA, J. **Employment and Labor Law**. EUA: Cengage Learning, 2013.
- CODO, W. A arte de não fazer. O funcionário público faz o que precisa ser feito? In: JACQUES, M. G.;
- CODO, W. (orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 296-308.
- DÉJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DRUCK, G. *et al.* A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. (org.). **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018.

FLORESTAN Fernandes. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1973.

FREITAS, Maria E., HELOANI, Roberto e BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Coleção: debates em administração. São Paulo, Cengage Learning, 2008.

GAULEJAC. Vincent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social SP: Ideias & Letras, 2005.

GERSCHENFELD, Ana. **Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal**. Entrevista a Christophe de Dejours. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-umamensagem-brutal-1420732>. Acesso em: 2 abr. 2011.

GUARANY, Alzira M. B. **Trabalho docente, carreira doente**: elementos que impactam a saúde mental dos docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Tese de doutorado, apresentada à ESS/UFRJ, dez/2014.

\_\_\_\_\_. Nova morfologia do trabalho, crise do sindicalismo e emancipação humana na Contemporaneidade. **Revista SER Social**, Brasília: v. 18, n. 38, p. 220-241, jan.-jun./2016.

\_\_\_\_\_. Professor não adoce, morre! Os impactos das mudanças na educação superior pública sobre a saúde e a vida dos docentes. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, ano 4, v. 4, n. 2, jul.-dez. 2020.

HARVEY, David. **O enigma do Capital e as crises do capitalismo**. SP: Ed. Boitempo, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertand Brasil, 2002.

IASI, Mauro L. **Ensaio sobre consciência e emancipação**. SP, Ed. Popular, 2007.

MARX, Karl. **O Capital** – O processo de produção do capital. Livro 1, vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

\_\_\_\_\_. **Crítica da filosofia do direito de Hegel**. São Paulo: Boitempo. 2005.

MARX, Karl e ENGELS, F. **A ideologia alemã**. 9 ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MELILLO, Aldo; OJEDA, Elbio N. S. **Resiliência**: descobrindo as próprias fortalezas. RS: Artmed Editora, 2005.

Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral em estabelecimentos bancário**. MPT: Brasília, 2013.

**O ASSÉDIO MORAL, AS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO SÉCULO XXI E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO:  
AÇÃO SINDICAL E SAÚDE DO TRABALHADOR**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **A Prevenção de Doenças Profissionais**. Genebra: OIT, 2014.

\_\_\_\_\_. **Relatório Final da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2016.

\_\_\_\_\_. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

\_\_\_\_\_. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis e livres de violência e de assédio**. Genebra: OIT, 2020.

\_\_\_\_\_. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_863224/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_863224/lang-pt/index.htm). Acessado em abril de 2023.

RODRIGUES, I. J. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? In: SANTANA, M. A. (org.). Para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set./dez. 2015. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/issue/view/1322>. Acesso em: 10 abr. 2020

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi e Marcus Vinícius Soares SIQUEIRA. **Considerações sobre Trabalho e Suicídio**: um Estudo de Caso. Anais do VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. SC: maio, 2010.

SENETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.

SILVA A, BARBOSA. G. **Contribuições da Neurociência para a gestão de pessoas**. *Opción*, v. 31, n. 1, p. 113-133. Maracaibo, Venezuela. 2015. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/310/31043005007/>. Acesso em: 15 out. 2018.

VALENTIM, Meiryellem. **Trabalho em vertigem**: ação sindical e saúde do trabalhador em uma universidade pública federal em tempos de contrarreformas e de pandemia de COVID-19. Rio de Janeiro, 2022. 324p. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

## Notas

<sup>1</sup> A OIT não nomeia assédio laboral, usa apenas o primeiro termo para se referir ao moral e sexual.