

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional

Curso de Psicologia



Trabalho de Conclusão de Curso

Impacto da pejetização no assédio moral enquanto estratégia de gestão

Luiza Teixeira Natale

Pelotas, 2021

Luiza Teixeira Natale

Impacto da pejotização no assédio moral enquanto estratégia de gestão

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Ana Laura Sica Cruzeiro Szortyka

Pelotas, 2021

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

N271i Natale, Luiza Teixeira

Impacto da pejotização no assédio moral enquanto estratégia de gestão / Luiza Teixeira Natale ; Ana Laura Sica Cruzeiro Szortyka, orientadora. – Pelotas, 2021.

39 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Pelotas, 2021.

1. Psicologia. 2. Assédio moral. 3. Mobbing. 4. Estratégia de gestão. 5. Pejotização. I. Szortyka, Ana Laura Sica Cruzeiro, orient. II. Título.

CDD : 150

Elaborada por Elionara Giovana Rech CRB: 10/1693

Luiza Teixeira Natale

Impacto da pejotização no assédio moral enquanto estratégia de gestão

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Psicologia, pela Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 25/11/2021

Banca examinadora:

.....
Prof.^a Dr.^a Ana Laura Sica Cruzeiro Szortyka (Orientadora)
Doutora em Saúde e Comportamento pela Universidade Católica de Pelotas

.....
Prof.^a Dr.^a Maria Teresa Duarte Nogueira
Doutora em Ciências pela Universidade Federal de Pelotas

Agradecimentos

Minha eterna gratidão à minha mãe, Eliane, por sempre me apoiar e me incentivar a lutar pelos meus objetivos, sendo um modelo que sempre me inspirou tanto com suas palavras quanto com seus exemplos. Você sempre foi para mim um modelo de perseverança, cuidado e amor, obrigada por sempre buscar dar o seu melhor por mim e por meu irmão.

Ao meu pai, José, por sempre me apoiar e me dar condições de chegar até aqui. Do seu próprio jeito, demonstrou sempre seu orgulho pelos filhos e sempre me mostrou a importância do esforço e da dedicação no trabalho. Ao meu irmão, Eduardo, que sempre instigou em mim o amor que tenho pela leitura e pelo conhecimento, assim como a vontade de sempre buscar me aperfeiçoar.

Ao meu avô, Osvaldo (in memoriam), por todo amor e carinho que sempre me proporcionou. Foi um grande homem a quem admirarei e lembrarei com muito amor eternamente. Ao meu companheiro, Eduardo, por estar sempre disposto a me ajudar, me apoiando diariamente. Agradeço por toda paciência, cuidado e amor, por ser compreensível diante dos momentos de estresse e por sempre estar ao meu lado.

Aos demais familiares e amigos presentes nessa caminhada, por me incentivarem e torcerem para que tudo ocorresse da melhor forma. Aos meus amores caninos, por todo carinho, amor e companhia que me proporcionam diariamente e que com certeza tornaram e tornam meu caminho acadêmico e minha vida mais alegres.

Aos professores e técnicos pela dedicação durante todos esses anos, a qual possibilitou meu aprendizado e crescimento acadêmico e profissional. Seus ensinamentos e apoio possibilitaram a profissional que continuará em constante desenvolvimento em mim.

Aos colegas de jornada, em especial, à Caroline, Letícia, Maria Susana e Valéria. Vocês tornaram o caminho de aprendizado mais rico e proveitoso, com trocas de conhecimento, de incentivos e de experiências. Um agradecimento especial também ao Anarolino (in memoriam), foi como um pai para mim, garantindo minha segurança e cuidado nas idas e voltas da faculdade. Você se tornou um exemplo para mim e para muitos, poder ter compartilhado as salas de aula e tantas experiências com você foi uma honra.

A todos que passaram pela minha vida, agradeço por cada contribuição ao meu crescimento pessoal e profissional.

Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível.

(Charles Chaplin)

RESUMO

NATALE, Luiza Teixeira. **Impacto da pejotização no assédio moral enquanto estratégia de gestão**. Orientadora: Ana Laura Sica Cruzeiro Szortyka. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2021.

O trabalho ocupa grande parte da vida do ser humano, sendo um elemento essencial da sua existência. No entanto, as mudanças econômicas e tecnológicas que levaram a novos modos de organização do trabalho possibilitaram a precarização do trabalho. Portanto, o presente trabalho se propõe a identificar o impacto causado pela pejotização na ocorrência do assédio moral quando usado como estratégia de gestão. O trabalho consiste em revisão narrativa interpretativa da literatura nas bases Scielo, Pepsic e no portal de periódicos da Capes e em documentos de organizações oficiais. Os resultados apontaram relação entre os fenômenos da pejotização e do assédio moral organizacional, de forma que a hipótese de que a pejotização propicia a ocorrência do assédio moral organizacional se mostrou verdadeira.

Palavras-chave: mobbing, assédio moral, pejotização, estratégia de gestão.

Abstract

NATALE, Luiza Teixeira. **Impact of '*pejotização*' on organizational moral harassment as a management strategy.** Advisor: Ana Laura Sica Cruzeiro Szortyka. 2021. Undergraduate Thesis - Medicine, Psychology and Occupational Therapy College, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2021.

Work occupies a large part of human life, being an essential element of existence. However, economical and technological changes that led to new ways of organizing work made possible worse conditions of labor. Therefore, this study aims to identify the impact of '*pejotização*' on the occurrence of organizational moral harassment when used as a management strategy. This thesis consists of an interpretative narrative literature review in the Scielo, Pepsic and Capes journal portal and in documents from official associations. The results showed a relationship between the phenomena of '*pejotização*' and organizational moral harassment, so the hypothesis that '*pejotização*' favors the occurrence of organizational moral harassment is confirmed.

Keywords: mobbing, psychological harassment, '*pejotização*', management strategy.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. METODOLOGIA.....	11
3. REVISÃO.....	11
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um elemento essencial e presente na vida do ser humano desde os primórdios da nossa existência enquanto espécie, mostrando-se importante não apenas em termos de sobrevivência, mas também em questão de identidade e de autorrealização. Assim, além de possibilitar o acesso à alimentação, moradia e outros elementos necessários à sobrevivência, o trabalho também proporciona ao ser humano a possibilidade de estabelecer relações sociais, estimular suas capacidades cognitivas e mentais, adquirir novos conhecimentos e experiências, bem como auxiliar sua comunidade com seus esforços.

No entanto, nem sempre isso se concretiza plenamente, aparecendo desafios profundos ao âmbito do trabalho. Afinal, é possível observar ao longo da história a ocorrência e a utilização pelo capital dos mais variados mecanismos e dispositivos que subjagam o trabalhador e o afetam das mais diversas maneiras. Portanto, com as mudanças ocorridas na organização econômica e a modernização tecnológica, vivenciamos novas formas de organização do trabalho que estruturaram as relações de trabalho e intensificaram a flexibilização e a precarização do trabalho que vem ocorrendo ao longo dos anos.

Uma dessas formas que podemos observar atualmente é o fenômeno denominado “pejotização”, que se trata da solicitação/exigência da empresa para que o antigo funcionário e/ou o novo candidato crie uma pessoa jurídica (PJ) para que a relação seja estabelecida entre duas empresas. Assim, a empresa contrata os serviços desse indivíduo sem proporcionar a ele os direitos trabalhistas como décimo terceiro e seguro-desemprego, no entanto, continua tratando-o como funcionário, ao exigir, por exemplo, que este compareça no ambiente de trabalho todos os dias, cumpra determinado horário, seja subordinado a um chefe, entre outras obrigações comuns a um empregado e não a uma pessoa que trabalhe como PJ. Isto significa que a pessoa não tem mais seus direitos trabalhistas garantidos, mas ainda é submetida às responsabilidades como um funcionário da empresa, de forma que a relação trabalhista é camuflada pela empresa.

Nesse contexto, por exemplo, o trabalhador fica desamparado, sem qualquer apoio em caso de adoecimento ou desligamento. Considerando as relações de trabalho tão frágeis e a flexibilização que beneficia apenas o empregador, o qual visa diminuir custos e atingir suas metas, estamos diante de uma relação muito desigual

que pende obviamente para o lado mais forte, o lado da empresa, o lado do capital.

E, com toda essa precarização do trabalho proporcionada pelos modos de produção a serviço do capital que observamos no mundo atual, se verificou o aumento e a intensificação de práticas de abuso e de violência no ambiente de trabalho, como é o caso do assédio moral, também chamado de mobbing. Sendo um caso extremo de violência no trabalho que tem como característica a manutenção de práticas abusivas ao longo do tempo, o assédio moral traz negativas e profundas consequências para a(s) vítima(s), para a empresa e para a sociedade. De forma geral, o objetivo por trás dessa violência pode ser ofender e atingir psicologicamente a vítima (assédio moral interpessoal) ou como forma de gestão da própria empresa (assédio moral organizacional), embora diversos fatores estejam envolvidos e contribuam para a ocorrência dessa condição.

Ao considerar o contexto histórico e social do trabalho com todas as suas mudanças e transformações, é possível que o assédio moral organizacional se desenvolva de novas formas, através de novas práticas e mecanismos como um modo de alcançar metas e objetivos organizacionais. Assim, este trabalho se propõe a avaliar as relações entre a pejetização e o assédio moral organizacional, verificando se esta forma de relação trabalhista (pejetização) propicia o assédio moral organizacional nas empresas que a adotam.

Desse modo, o presente trabalho aborda sobre a influência e o impacto causados pela pejetização no assédio moral como estratégia de gestão, apresentando uma análise do contexto social e histórico dos fatores presentes no contexto do trabalho, uma investigação do assédio moral e da pejetização e as relações entre esses fenômenos. A hipótese elaborada foi o pressuposto de que as relações de trabalho realizadas através da pejetização propiciam a presença do assédio moral organizacional. Com isso, ao verificar as relações existentes entre a pejetização e o assédio moral organizacional, bem como o quanto a presença daquela pode facilitar a ocorrência deste, é possível compreender quais as consequências e os efeitos dessa forma de flexibilização do trabalho nas relações desenvolvidas nos ambientes organizacionais, bem como na vida pessoal do trabalhador e na sociedade como um todo.

2. METODOLOGIA

Para averiguação da hipótese, realizou-se uma revisão narrativa interpretativa da literatura nas bases de dados Scielo, Pepsic, Portal de Periódicos da Capes e em documentos de organizações oficiais. A busca por artigos foi feita utilizando os descritores “pejotização”, “flexibilização do trabalho”, “precarização do trabalho”, “assédio moral” e “mobbing”, escolhidos após leitura prévia sobre o tema.

Foram selecionados preferencialmente artigos revisados por pares e que possuem Qualis de classificação de A1 a B3. Após esta seleção e a avaliação dos artigos, foi realizada a presente revisão e a análise dos dados.

3. REVISÃO

O trabalho é um conceito universal, mutável e polissêmico que envolve a presença de várias dimensões que se complementam entre si, de modo que constitui um fenômeno central na sociedade e faz parte da vida como um todo. Assim, é importante considerar o que vem a ser o significado e a significância do trabalho. Enquanto o significado refere-se à percepção, sentido e sentimento, a significância relaciona-se a um sinal – símbolo ou conceito – que se destaca. Portanto, a significância do trabalho se dá pela representação social que a atividade desempenhada tem para aquele que trabalha, para seu grupo ou sociedade, sendo resultado de elaborações coletivas de um contexto social, histórico e econômico. Ao passo que o significado do trabalho vai além de elementos sociais, individuais e coletivos do trabalho e envolve a utilidade da tarefa desempenhada, a liberdade, autonomia, autorrealização e satisfação, bem como o sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional (COLOMBY, COSTA, 2018).

Considerando a característica multidimensional do trabalho, Colomby e Costa (2018) propõem sintetizar dez categorias de análise identificadas em sua revisão de literatura envolvendo as várias formas de compreender o trabalho, sendo elas: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, jurídica, psicológica e social. Cada uma delas salienta um aspecto em especial para compreender o fenômeno do trabalho, como os fatores fisiológicos ou o sistema dominante e a ideologia, por exemplo. Entretanto, as dez categorias identificadas são complementares e devem ser abordadas de modo sistêmico.

Tendo em vista tais categorias e suas inter-relações, as influências externas estão presentes na vivência das pessoas e, enquanto um resultado social, muitas vezes, se replica comportamentos de modo que os marcadores sociais ajudam a criar a percepção que as pessoas têm umas das outras e do trabalho. Assim, as relações sociais fazem parte das pessoas e, muitas vezes, não se questiona o contexto em que elas se encontram, de modo que questões ideológicas, políticas e econômicas propiciam a permanência nesse estado. Assim, o trabalho pode influenciar a forma como os indivíduos são vistos pela sociedade ocidental, enquanto compreendido como um instrumento de cidadania em que a desigualdade vem sendo legitimada (DUTRA, COELHO, 2020).

Apesar disso, em tais relações sociais, é presente o desejo do trabalhador de perceber sentido no trabalho que desempenha. Assim, ao entrar em uma nova organização, o trabalhador procura fortalecer seus valores que refletem as suas necessidades de que o trabalho seja um caminho em direção a uma transformação positiva (NUNES et al., 2018). O indivíduo tem a possibilidade de se identificar e se autoconhecer através do trabalho, o qual pode auxiliar a manter a saúde mental. Assim, ao instigar a inteligência, proporcionar reconhecimento e gratificação, o trabalho estimula a construção da identidade e da subjetividade do indivíduo (COLOMBY, COSTA, 2018).

Entretanto, em nosso contexto social atual, o trabalho possui uma função político-funcional, de modo que as formas e os mecanismos pelos quais ele é desempenhado e estruturado deriva de uma relação de poder que se mostra própria à relação capital-trabalho, a qual se constitui pelo próprio sistema para conservar o poder de dominação do capital. Então, o trabalho precisa ser pensado em toda sua complexidade, com sua subjetividade, relacionando-a ao plano social, bem como considerar a influência cultural e ideológica - muitas vezes implícita. Importante também levar em consideração que, dependendo da forma com que o trabalho se apresenta ao indivíduo considerando as características inerentes ao capitalismo, o trabalho pode variar o impacto na vida da pessoa, podendo ir de necessidades puramente visando à sobrevivência a questões mais vinculadas à autorrealização (COLOMBY, COSTA, 2018).

Assim, considerando a importância do trabalho em nosso mundo, observa-se que as transformações vivenciadas com o advento do capitalismo trouxeram

mudanças significativas para a esfera do trabalho, com efeitos profundos na vida dos trabalhadores (JORDÃO et al., 2018). Logo, faz-se necessário analisar o trabalho em sua perspectiva histórica, de modo a considerar suas formas e estruturas ao longo do tempo para compreender os impactos causados nas vidas dos trabalhadores. Tal debate é urgente sobretudo diante de informações e conhecimentos essenciais que, muitas vezes, não são completamente divulgadas pelos grupos detentores do poder e que comandam a mídia e os meios de comunicação (STAMPA; LOLE, 2018).

Com isso, são parte importante da história os padrões Taylorista e Fordista de produção, a acumulação e a vida social presentes no século XX. Este momento foi assinalado pela produção em massa, de modo homogêneo e vertical, com trabalho parcelado, fragmentado e cronometrado, transformando o processo em um conjunto de atividades repetitivas. Tal padrão serviu ao propósito de gerar maior lucro para os patrões, o que resultava na exploração dos trabalhadores com técnicas mecanicistas e monótonas que levava o trabalho industrial a ser caracterizado pela desumanização (NASCIMENTO, 2014).

Entretanto, houve a complexa e estrutural crise que atingiu as sociedades nas últimas décadas do século XX, a qual foi ocasionada pela característica contraditória do modo capitalista de produzir. Com isso, o capital se apropria de mecanismos para enfrentar a crise, reestruturando a produção junto com o avanço tecnológico e a acumulação flexível. Soma-se a isso a ampliação do projeto econômico, social e político neoliberal (RODRIGUES, 2018).

Assim, conforme Nascimento (2014) discorre, houve o reordenamento do capital, em 1970, para recuperar o ciclo produtivo e seu esquema de dominação social. Ou seja, a reestruturação não alterou a base da acumulação: manteve-se a exploração da classe trabalhadora; apenas alterou-se um modo de produção para novas formas de acumulação - acumulação flexível. Alguns elementos presentes nessa fase de reestruturação foram o desemprego em nível estrutural, a precarização e destruição de recursos naturais. Então, o capital causou transformações com os modos de acumulação, gestão organizacional e avanço tecnológico, levando a um novo padrão de produção: o Toyotismo.

O modo de produção denominado Toyotista traz a ideia de “empresa flexível” ou “empresa enxuta”, levando a prejuízos nas condições de trabalho e à perda de direitos trabalhistas. Assim, a reestruturação produtiva ocorrida com o Toyotismo

envolveu a propagação de novas tecnologias e novas práticas que objetivavam maior produtividade e qualidade, considerando o “foco no cliente”, o “zero defeito” e o “zero estoque” (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015).

Tais transformações refletem as reorganizações do sistema do capital, surgindo novos modos de dominação social, de forma a recuperar a hegemonia nos vários âmbitos da sociedade, especialmente com o fortalecimento do individualismo. Assim, surgiu um novo estilo de organização industrial que começa a exigir do trabalhador um perfil mais qualificado e com multifunções, ocorrendo a nova divisão de mercados, desemprego, divisão global do trabalho, fechamento de unidades produtivas, entre outros. Portanto, intensificou-se a exploração da mão de obra, em que o que vigora frequentemente é a ideia do menor número de trabalhadores possível e maiores índices de produtividade. Disso decorre a fragmentação da classe trabalhadora e a precarização da força de trabalho (NASCIMENTO, 2014). Assim, observamos surgir o discurso frequente de que cada trabalhador tem responsabilidade por sua carreira, seu sucesso e sua empregabilidade (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015).

Entretanto, Souza e Montefusco (2016) alertam que o processo de reestruturação produtiva do capital em nosso país, no início, ocorreu de modo limitado. Foi então nos anos 90 que esse processo se expandiu com o estabelecimento de diversos elementos da acumulação flexível e do Toyotismo, com a intensificação da lean production (produção enxuta), do sistema de just-in-time, kanban, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e da terceirização da força de trabalho.

Dessa forma, é estimulado o maior controle sobre o tempo de produção (Just in time), com placas ou senhas de comando para repor peças ou estoque (Kanban). É caracterizado também por uma horizontalidade, expandindo o setor terceirizado e a organização dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) (NASCIMENTO, 2014). Assim, para aumentar a produtividade, os CCQ's e a descentralização produtiva vieram em virtude da realocação industrial das empresas tradicionais (indústria de calçados e indústria têxtil). Isto ocorreu porque estas empresas desejavam concorrer internacionalmente, buscando locais com níveis mais baixos de remuneração da força de trabalho, acentuando a superexploração do trabalho (SOUZA, MONTEFUSCO, 2016).

As mudanças ocasionadas por este modo de produção e o rápido desenvolvimento tecnológico caracterizam o contexto econômico e social na atualidade (DRAGO et al., 2020; ALBANAES et al., 2017). Embora a nova organização do trabalho, proporcionada pelo desenvolvimento tecnológico e informacional tenha possibilitado a maior produtividade, não trouxe necessariamente melhorias para as condições de trabalho, intensificando formas de gestão abusivas. Com a submissão dos trabalhadores a ritmos intensos de produção, nota-se o estresse, a exigência de metas excessivas, estratégias de controle do modo de trabalho e o comprometimento da qualidade das relações interpessoais e de suas saúdes física e mental. A exigência de metas, com maior sobrecarga de trabalho, divisão de tarefas, mecanismos para controlar e excessiva jornada de trabalho são alguns exemplos de elementos presentes na nova organização do trabalho. É nesse contexto que ocorre o assédio moral organizacional (FILHO, SANTOS, 2020), afinal, o assédio moral no trabalho se manifesta no espaço maior da divisão social do processo de trabalho, sendo ocasionado por uma série de fatores individuais, econômicos, culturais e sociais que se relacionam com a organização do trabalho (AMAZARRAY, 2019).

Portanto, com os processos de globalização e as transformações ocorridas na produção, as mudanças que aconteceram no fim do século XX e início do século XXI afetaram profundamente o âmbito do trabalho, atingindo a classe dos trabalhadores e as suas condições de viver no mundo. Nisso resulta a flexibilização da produção e das relações no trabalho, o que pode ser observado em nossa sociedade com a precarização que ocorreu nas condições impostas ao trabalhador, as quais podem atingir de modo diferente gêneros diferentes (NASCIMENTO, 2014).

No entanto, mesmo que a precarização seja vista como algo corrente do trabalho no capitalismo global, é preciso considerar que não há somente uma única e homogênea realidade perante os países e mesmo entre regiões, principalmente ao pensar a condição periférica de países como o Brasil. As desigualdades, as quais estão presentes em todas as áreas da vida social, que não foram superadas por completo se tornam cada vez mais profundas (RODRIGUES, 2018). Portanto, é possível notar uma intensificação das desigualdades sociais, que vieram especialmente nas transformações ocorridas no trabalho e na produção, de forma que as contradições se tornaram mais notáveis devido aos novos modos de estruturar e gerir a força de trabalho (STAMPA; LOLE, 2018).

Com isso, Bello e colaboradores (2018) afirmam que ocorreram duas afrontas contra a Constituição de 1988 (conjunto de leis fundamentais que organiza e rege o funcionamento do país) no Brasil. O primeiro é a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, descaracterizando a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), de modo a diminuir vários direitos trabalhistas como as férias e o décimo terceiro salário, ao passo que promove mecanismos como a pejetização, possibilitando formas de trabalho flexível e temporário. O segundo é o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, em 2018, da ADPF 324 e do RE 958.252, em que foi reconhecido a possibilidade da terceirização de empresas para outras.

Assim, é importante notar que o Brasil está vivenciando o enfraquecimento dos direitos sociais constitucionais de 1988, com a redução/congelamento dos gastos com políticas sociais (EC nº 95, 2016) e com o fundo público sendo direcionado aos interesses do capital. A indicação das contrarreformas da previdência social, da educação e do trabalho são alguns exemplos dos retrocessos que temos vivenciado, o que se torna mais incisivo pelo aumento do desemprego e a grande exploração da força de trabalho (STAMPA; LOLE, 2018).

Consequente a todo esse processo ocorrido, a precarização ocorrida das mais diversas formas, como a terceirização, alcança contornos significativos no mundo que vivemos nos dias de hoje, com profundas transformações nas formas de lidar com o trabalho e o emprego (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015). Nota-se, por exemplo, que grande parte das pessoas, inscritas no contexto da pobreza e da miséria pela falta de emprego ou mesmo pelo vínculo frágil de trabalho, precisa recorrer às políticas sociais para enfrentar os efeitos causados pelas desigualdades sociais. Entretanto, o Estado tem sua ação afetada em um contexto econômico e político neoliberal, oferecendo somente auxílios pontuais, o que ocorre de modo desarticulado e descontínuo (NONATO; VIANA, 2016). Assim, estas mudanças não atingem apenas o capital e as formas de produções, mas também alteram as relações sociais que ocorrem na sociedade (STAMPA; LOLE, 2018).

Com o enfraquecimento dos direitos sociais e do Estado do Bem-Estar Social brasileiro, a disputa política se aproveitou do desemprego e da informalidade que atinge milhões de trabalhadores brasileiros (GEDIEL, MELLO, 2020). Portanto, nesse contexto de flexibilização e precarização das condições de trabalho, também se faz extremamente presente em nosso cotidiano o trabalho informal, o qual vem sendo

considerado um vestígio que precisa ser acabado na modernização, a favor do que é lícito e formal. No entanto, essa informalidade é um fator essencial que estrutura e dá suporte à afirmação de um capitalismo global – o que muitos chamam de ‘exército de reserva de trabalho’. Além disso, é frequente a romantização da pobreza, em que trabalhadores em condições precárias são retratados em tom heroico (NICOLI, 2020).

Há, no entanto, uma dificuldade conceitual relativa ao termo ‘informalidade’ no âmbito do trabalho. Não há protocolos definitivos dos órgãos de estatística brasileiros sobre o tema, os quais não utilizam a informalidade enquanto conceito em seus principais mapeamentos (NICOLI, 2020). Pode-se considerar, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que o setor informal:

Compreende as informações sobre unidades econômicas que produzem bens e serviços com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento para as pessoas envolvidas, operando, tipicamente, com baixo nível de organização, com alguma ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de produção, e em pequena escala, sendo ou não formalmente constituídas (IBGE, 2018).

Assim, é importante questionar o que caracteriza um trabalho formal e um trabalho informal. O termo formal relativo ao trabalho refere-se ao trabalho com carteira de trabalho assinada, a qual garante direitos sociais através da Consolidação das Leis do Trabalho. Enquanto os trabalhadores informais brasileiros não possuem direito à proteção das leis trabalhistas e, por diversas vezes, de qualquer tipo de contrato de trabalho. Trabalhador formal é considerado pelo IBGE como aquele que possui carteira de trabalho assinada, enquanto informal é o trabalhador que não tem carteira assinada e os autônomos (COLOMBY; COSTA, 2018).

Embora haja determinada dificuldade de se conceituar com exatidão tal conceito, Nicoli (2020) afirma que a análise no Brasil se concentra em três eixos centrais: trabalho autônomo, trabalho doméstico e vínculo empregatício fraudulento. Esses eixos dizem respeito a dinâmicas e mecanismos próprios muito específicos, mas uma primeira compreensão é possibilitada ao compará-las às relações de trabalho circunscritas na formalidade. Com as variedades na conceituação do significado da informalidade, é comum aparecer em pauta o trabalho autônomo. Este constitui um paradoxo, pois é comum relacionar-se o autônomo à independência e empreendedorismo, entretanto, este modo de trabalho não é proporcional ao desenvolvimento econômico e humano, sendo a forma de trabalho mais precária. De

acordo com Colomby e Costa (2018), alguns autores compreendem que a precariedade está necessariamente ligada ao trabalho informal. Enquanto para outros, é possível ter um trabalho formal e precário, porém, dificilmente haverá um trabalho informal que não seja precário.

Portanto, as transformações vistas na sociedade com o capitalismo afetam profundamente os trabalhadores, intensificando a expropriação da força de trabalho, refletidas nas práticas que levam à precarização e flexibilização das relações de trabalho, além do prejuízo aos direitos sociais tão duramente conquistados por meio da luta da classe trabalhadora durante a história (JORDÃO et al., 2018). E o que se observou com a rapidez frenética da economia foi o fechamento de postos de trabalho, a desregulamentação dos contratos com a terceirização, o trabalho parcial e temporário, o aumento da informalidade, muitas demissões e novas formas de gerenciar recursos humanos utilizados para capturar a subjetividade da classe trabalhadora, tornando central a preocupação com as metas de produção, acima dos direitos (SOUZA, MONTEFUSCO, 2016).

Com isso em mente, o trabalho informal, a terceirização e outras formas precarizadas de trabalho são cada vez mais frequentes e deve ser questionado a forma que hoje é conferido por organismos financeiros internacionais, pela sua tendência à propagação e pela relação com o capital (JORDÃO et al., 2018). Considerando o grande número de autônomos e informais e a vulnerabilidade econômica a que estão submetidos tais trabalhadores, o Brasil, a partir de 2009, implementou um plano simplificado e subsidiado de contribuição previdenciária (Microempreendedor Individual – MEI) para regularizar a atividade empresarial. Com as contribuições, o MEI tem acesso a benefícios básicos como auxílio-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, tendo como base o salário mínimo (NICOLI, 2020).

De acordo com Nicoli (2020), apesar de alguns profissionais “liberais” terem remuneração muito alta, a grande maioria dos autônomos têm acesso a salários abaixo da média nacional, o que indica uma base empobrecida e vulnerável. O autor defende que a informalidade, diante da lei, representa o descumprimento das normas legais aplicáveis. Assim, também muito presente no modo de informalidade no Brasil estão as fraudes diretas ao dever de formalizar as relações de trabalho, como é o caso da pejotização.

O termo “pejotização” é um neologismo referente às iniciais do termo “pessoa jurídica” (PJ). A pejotização é considerada uma fraude e consiste na relação de pessoas jurídicas no contrato para disfarçar a existência do vínculo empregatício. Ou seja, para que o trabalhador tenha direito ao trabalho, a empresa exige que este crie uma pessoa jurídica, de forma a estabelecer uma relação formal com outra entidade, reduzindo custos da empresa com funcionários. Entretanto, a empresa continua a subordinar os trabalhadores, de forma que estes desempenhem a função e as obrigações de funcionários (como subordinação e cumprimento de horário), mas sem ter acesso aos seus direitos trabalhistas (como férias remuneradas e décimo terceiro) (NICOLI, 2020).

O autor alerta que incluir trabalhadores informais em algum arranjo formal reflete a complexidade inerente da informalidade, sendo que tais práticas ocorrem na disputa das relações de trabalho e suas tensões sociais. Embora alguns possam alegar que são tentativas de aumentar a inserção social, tais tentativas escondem políticas de aversão à pobreza. Essas práticas podem até trazer uma expansão virtual da seguridade social, mas estão relacionadas à corrosão dos sistemas de inclusão mais sólidos, como os referentes ao emprego padrão, contribuindo para dissolver estruturas redistributivas como, por exemplo, a seguridade social.

Com isso, o modelo baseado no MEI tem sido usado por empresas para evadir-se dos custos em contratar um funcionário no modelo celetista, através de contratações de serviços prestados por pessoas jurídicas. Assim, a precariedade está presente na relação denominada “pejotização”, a qual pode ser considerada fraude à relação de trabalho padrão, trazendo uma inserção perversa e disruptiva do trabalho informal. Também podemos observar a informalização dos trabalhadores inseridos nos moldes clássicos do direito do trabalho, como quando o trabalhador celetista é solicitado a se tornar MEI como requisito para continuar na empresa, prejudicando seus direitos e configurando também a pejotização. Esta prática deve ser questionada, colocando em dúvida a ideia de inclusão. Afinal, qual o significado proposto ao “formalizar” trabalhadores em um contexto profundamente precário com direitos muito escassos e frágeis? Toda precariedade se intensifica ainda mais nesse contexto de austeridade, neoliberalismo e desgaste dos sistemas de proteção social (NICOLI, 2020).

Dessa forma, é importante compreender as opressões sociais que permeiam o âmbito do trabalho, pois tal entendimento facilita a busca por novas formas que ofereçam dignidade ao sujeito. É uma jornada muito desafiadora e complexa, mas que faz parte da reflexão constante que as experiências dessa natureza exigem (DUTRA, COELHO, 2020). Assim, é importante ressaltar que, ao se precarizar o trabalho, está se precarizando a vida em si, afinal o trabalho precário influencia todas as áreas da vida individual e social, de forma que grande parte dos cidadãos e trabalhadores do Brasil tem os seus direitos garantidos pela Constituição negados, tal como o direito ao trabalho. Observa-se assim que é uma realidade a aceitação de muitos trabalhadores a realizar qualquer trabalho, mesmo sem regulamentação trabalhista, para conseguir sobreviver. Enquanto aqueles que não conseguem nem mesmo esse tipo de trabalho sem direitos fica totalmente sem apoio, podendo adoecer e perder o sentido da vida, visto que o trabalho pode ser considerado uma base de apoio da vida material e simbólica (JORDÃO et al., 2018).

Observa-se, assim, que a ocorrência da violência no trabalho não surgiu de repente, existiu desde os primórdios; o que é novo são os novos contornos e expressões que a violência adotou no atual contexto sócio-histórico. Com todas essas mudanças no mundo do trabalho, vivemos com a ameaça de velhos e novos obstáculos, com o alto nível de pobreza, fome, miséria, desemprego e violência. Assim, foi mudado mais do que o modo de gerar mercadorias e serviços, foi alterado o modo de viver dos indivíduos, aparecendo novas formas de acidentes, doenças e problemas. Com estas mudanças, ocorrem patologias físicas e mentais e modos de sofrimento para os trabalhadores que foram intensamente mantidos na invisibilidade. Uma dessas expressões é justamente o assédio moral no ambiente de trabalho, que ultrapassa os elementos de “pequenas” violências, envolvendo o uso de força e poder constante nos aspectos físico, político, econômico, psicológico e moral (SOUZA; MONTEFUSCO, 2016).

Com os avanços tecnológicos e a grande disponibilidade de informações, talvez uma redução desse fenômeno pudesse ser esperada, porém, o que se sucedeu nas mais variadas regiões do mundo foram abusos direcionados ao trabalhador constantemente (MESQUITA et al., 2017). Assim, é importante perceber que o assédio moral no trabalho é a expressão de uma forma de violência (AMAZARRAY, 2019). É muito mais provável a pessoa ter uma visão negativa sobre o trabalho quando

a violência está presente na organização em que se insere. No entanto, não necessariamente as violências vão se manifestar de modo óbvio, podendo ocorrer de forma não tão explícita (mas nem por isso menos perverso), como ocorre com o assédio moral. Portanto, vivemos em um contexto em que se banaliza a injustiça social, se precariza as condições de trabalho e se torna presente tarefas penosas, desemprego e desigualdades – é justamente nesse meio que presenciamos o assédio no trabalho (MARTINS et al., 2012).

Assim, é importante analisar com rigor a realidade social que se apresenta, pois em nossa sociedade o capital é profundamente valorizado, levando a explicações dos determinantes da violência que consideram a aparência dos componentes presentes, em detrimento da essência – assim como é camuflado pela aparência a ocorrência de vínculo empregatício na pejotização. Estas formas configuram estratégias da classe dominante para que se mantenham seguras as bases que possibilitam dominar e explorar a classe trabalhadora. Dito isso, deve-se observar que as condições materiais, sociais e políticas entremeadas no âmbito do trabalho (considerando, por exemplo, as mudanças tecnológicas, produtividade e desemprego) e as condições que se apresentam ao trabalhador levam ao comprometimento da sua saúde (SOUZA; MONTEFUSCO, 2016).

De acordo com Nunes e colaboradores (2018), o assédio moral no trabalho é um assunto que tem sido bastante debatido na esfera acadêmica, profissional, jurídica e mesmo nas mídias. Entretanto, os autores afirmam que, em várias situações, o termo é usado erroneamente nas relações de trabalho, além de haver a visão precipitada e errônea sobre a(s) vítima(s). Assim, alertam que a falta de compreensão dessa problemática pode ocasionar a banalização e a interpretação errônea sobre o que é esse fenômeno e a magnitude de tal problema.

Souza e Montefusco (2016) indicam que a banalização do termo já é por si própria uma barreira para combater essa forma de violência. Afinal, ao denominar qualquer situação como assédio moral, sem critério, esconde-se as profundas consequências que tal prática causa na saúde física e psíquica das vítimas. Assim, ainda persiste um obstáculo na conceituação do termo, com as várias abordagens de pesquisadores de diversas áreas e falta maior conexão e conversa entre elas, sendo frequente essa violência receber terminologias diferentes, mesmo dentro de um mesmo país.

Dessa forma, o assédio moral no âmbito trabalhista tem várias formas de ser compreendido, havendo perspectivas distintas sobre o fenômeno que surgem de abordagens teóricas diferentes sobre o mundo do trabalho (AMAZARRAY, 2019). Portanto, é necessário compreender bem o fenômeno e como ele se constitui para realizar intervenções de prevenção e combate (NUNES, et al., 2018). Assim, propõe-se a seguinte definição para o assédio moral no trabalho:

É a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (FILHO; SANTOS, 2020, p. 48).

É possível distinguir nas relações de assediado e assediador duas formas de assédio moral conforme o modo que se estrutura, sendo elas a interpessoal e a organizacional. A primeira tem por objetivo atingir e afetar determinado(s) trabalhador(es), enquanto a segunda atinge vários profissionais da organização enquanto uma forma de gestão da própria empresa (ALBANAES et al., 2017), sendo esta última o objeto do presente trabalho.

Podemos considerar que o assédio moral é caracterizado por alguns fatores, sendo eles: o abuso da conduta, a intencionalidade, a habitualidade e o ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador, os quais serão abordados a seguir conforme o disposto por Filho e Santos (2020). A conduta abusiva consiste em ultrapassar os limites permitidos pelo poder diretivo patronal (de um profissional em relação a um superior) e/ou os limites de uma relação harmônica e sadia (no caso de colegas, ou de um superior em relação a um subordinado), de modo a afetar a dignidade e a integridade física e mental de um indivíduo, ameaçar seu emprego ou prejudicar o ambiente de trabalho. O processo mais específico do assédio moral organizacional envolve aplicar metas e exigências absurdas ou irrealistas, ameaças e punições quando estas não são cumpridas.

A intencionalidade também é característica desse fenômeno, a qual pode ser consciente ou não. Tal fator é importante para que uma situação seja considerada assédio moral, pois os comportamentos do assediador visam envergonhar e ofender a vítima. No caso do assédio moral organizacional, a intencionalidade concentra-se no objetivo da lucratividade, de forma a expandir a produtividade e atingir metas.

Assim, ao levar a vítima a ficar em uma disciplina empresarial rigorosa, impondo metas irrealistas, ameaças e sobrecarga de trabalho com o intuito de aumentar a produtividade e atingir metas, dentre outros, resulta no assédio moral.

O assédio moral também é assinalado pela sua manutenção ao longo do tempo, de forma que a violência psicológica se mostra regular e sistemática no tempo. Assim, as condutas ou práticas se repetem em direção a um ou mais trabalhadores de forma não pontual, sendo duradouras. Portanto, considerando tais fatores, nota-se o quanto o fenômeno atinge profundamente o assediado, não somente atacando sua dignidade e integridade física e mental, mas também o seu direito ao trabalho, à imagem, saúde, sua vida privada, intimidade e honra, dentre outros.

Dessa forma, tais práticas ocorrem sistematicamente, de modo que situações pontuais que não se repetem não podem ser confundidas com assédio moral, se caracterizando estas como atos de violência. Como o assédio moral no trabalho se utiliza de várias práticas de violência e se mantém presente e duradouro é considerado uma forma extrema de violência psicológica (AMAZARRAY, 2019).

Além disso, o assédio moral também pode ser perpetrado sobre qualquer trabalhador, podendo ser definido como assédio moral vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto. O que diferenciará cada um é a posição hierárquica da(s) vítima(s) e do(s) agressor(es). O assédio moral descendente é exercido por um superior contra um subordinado. Já o assédio moral vertical ascendente, embora mais raro, é praticada por um subordinado ou mais contra um superior hierárquico. Enquanto o assédio moral horizontal é realizado entre colegas pertencentes ao mesmo nível hierárquico. Por fim, o assédio moral misto envolve tanto o assédio moral horizontal quanto o vertical - ou seja, a vítima é assediada por colegas de mesmo nível hierárquico e pelo superior hierárquico (FILHO; SANTOS, 2020).

Com isso, vale ressaltar que o assédio moral interpessoal e o organizacional se diferenciam em vários pontos, como a finalidade, o alvo, o modo de participação da empresa, o contexto, entre outros. Portanto, o assédio moral organizacional pretende atingir os objetivos da empresa, o alvo do assédio não são trabalhadores específicos, mas vários trabalhadores ou setores inteiros, além de que os assediadores são certamente superiores hierárquicos e a empresa não só possibilita a ocorrência como participa ativamente ao incentivar tais condutas e utilizá-las como formas de gestão. Assim, estas práticas ocorrem em um contexto estrutural,

proporcionadas por sua política institucional, ou seja, são mecanismos próprios da sua gestão (FILHO; SANTOS, 2020). Nesse sentido, o assédio moral organizacional pode ter como vítimas todos os trabalhadores, um setor da empresa em específico ou mesmo um grupo determinado de trabalhadores que tenham uma certa característica ou perfil. As práticas de violência são generalizadas e voltadas para o alcance de metas da empresa, tais como nível de excelência ou de produtividade, havendo necessariamente a presença de atos hostis. Assim, a empresa, para atingir certos fins, utiliza-se do assédio moral (AMAZARRAY, 2019).

Considerando as relevantes diferenças entre as duas formas de assédio, convém refletir mais sobre o que vem a ser especificamente o assédio moral organizacional. Assim, apresenta-se a seguinte possibilidade de conceituação desse fenômeno:

O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador (FILHO; SANTOS, 2020, p. 91).

Com isso, é essencial realçar que a ocorrência da violência no trabalho está permeada pelo contexto histórico, pela sociedade e pela cultura, que influencia em grande medida o papel do agressor e do agredido. Portanto, ao refletir sobre o assédio moral, é essencial pensar também o contexto sócio-histórico e também as novas formas organizacionais do trabalho, os quais reduzem com frequência o ser humano a uma ferramenta para aumentar a produtividade e o lucro. Assim flui a aparência sutil e silenciosa do assédio moral que prejudica profundamente a saúde do trabalhador (KLEIN, PARENTE, 2017).

Em entrevista com Margarida Barreto (médica e professora, uma das precursoras no Brasil do estudo sobre assédio moral no trabalho) realizada por Souza (2019), a especialista indica que o ponto central desse fenômeno é a exigência por desempenho. Então, com medo de perder o emprego, tendo em vista toda a precarização e informalidade do contexto atual, o indivíduo se submete a ser humilhado - é quase um processo não consciente, de proteção. Barreto afirma, ao ser questionada sobre a reforma trabalhista, a intensificação das práticas de assédio, afinal um trabalhador, ao poder, por exemplo, ser contratado por horas, não está

sendo reconhecido formalmente enquanto trabalhador, deformando cada vez mais as relações pessoais e sociolaborais no ambiente de trabalho.

Também se apresenta como obstáculo a naturalização que vem ocorrendo em relação a tais condutas autoritárias e humilhantes, as quais são empregadas para controlar e disciplinar o trabalhador. Isso legitima a violência, bem como leva ao sofrimento e adoecimento da vítima. Com isso, vem a percepção de culpa, pois o assédio é feito de forma sutil e de modo a levar a vítima a pensar que é a responsável. A vergonha, o medo de perder o emprego ou mesmo de sofrer retaliação levam a vítima a ficar submetida a um processo de intensa precarização do trabalho (SOUZA; MONTEFUSCO, 2016). As relações deveriam ter como base o respeito e a valorização, sejam quais forem as condições sociopolíticas e econômicas, apesar de tal proposição ter se tornado um desafio cada vez maior na sociedade contemporânea (MARTINS et al., 2012). Nesse contexto, como o assédio é um abuso e violência psicológica, é mais implícito e sutil, sendo visto frequentemente como uma coisa “natural” do mundo do trabalho (AMAZARRAY, 2019).

Tal questão talvez possa ser notada ao considerar que várias pesquisas já indicaram que o assédio moral ocorre nas mais diversas profissões e áreas de atuação, como, por exemplo, profissionais do judiciário (POOLI; MONTEIRO, 2018), agentes comunitários de saúde (MESQUITA et al., 2017), enfermagem (LUCENA et al., 201), gastronomia (MACHADO et al., 2021), entre outros. Portanto, observa-se que este fenômeno atinge e causa consequências tanto nos trabalhadores que atuam na área privada quanto naqueles inseridos no âmbito público (POOLI; MONTEIRO, 2018).

O trabalho desenvolvido por Jacoby e Monteiro (2016), o qual consistiu na aplicação de 3 instrumentos (Questionário biossocial, demográfico e laboral, o Questionário de Atos Negativos e as Medidas de Bem estar no Trabalho) a 457 trabalhadores que estudavam em uma faculdade particular em Porto Alegre/RS, investigou a conexão existente entre assédio moral e bem-estar no trabalho. O estudo indicou que há correlação entre o assédio moral e duas medidas de bem-estar no trabalho, sendo elas: a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Assim, tais resultados indicaram que o assédio moral reduz o bem-estar no ambiente laboral, afetando a satisfação e o comprometimento dentro das

organizações, além de estimular um ambiente laboral não favorável à saúde do trabalhador.

Mesquita e colaboradores (2017) comentam que não surpreende o assédio moral causar prejuízos na saúde das vítimas, visto que grande parcela dos adultos dispensa boa parte do seu dia no seu ambiente de trabalho. Portanto, problemas que nele venham a ocorrer podem levar a consequências em outras áreas da vida pessoal do indivíduo. Assim, o bem-estar e prazer proporcionados pelo trabalho são prejudicados quando nele ocorre o assédio moral, passando a ser fonte de sofrimento e mal-estar (KLEIN, PARENTE, 2017).

Nunes e colaboradores (2018) buscaram, a partir do relato de participantes, a definição de assédio moral no trabalho em um termo através de três pesquisas que ocorreram entre 2008 e 2015, envolvendo trabalhadores de vários setores. Os autores notaram que grande parte das palavras fornecidas pelos participantes se enquadravam enquanto consequências ou, então, enquanto prática hostil. Aqueles que definiram enquanto consequência compreendem o assédio moral como vergonha, medo, raiva, angústia, baixa autoestima, culpa, perda de dignidade, ódio, sofrimento e tristeza. Já para os que classificaram com palavras enquadradas na categoria da prática hostil, o assédio moral foi entendido como algo relacionado à organização e seus indivíduos, sendo elas a humilhação, desrespeito, abuso e constrangimento.

Então, considerando essa ênfase no ato hostil junto com o sofrimento, para compreender a ocorrência do assédio moral no ambiente organizacional, conforme constatam Souza e Montefusco (2016), é necessário levar em consideração que esse fenômeno ocorre por meio das relações entre capital e trabalho e suas contradições, bem como através das mudanças vivenciadas ao longo dos anos, conforme discutido anteriormente. Assim, com a ordem que objetiva o lucro e a acumulação do capital, se desenvolve um campo muito suscetível a condutas abusivas, constantes e intencionais, características do assédio moral, para aumentar a produtividade. Dessa forma, os novos paradigmas presentes incitam comportamentos abusivos e frequentes, deteriorando as condições de trabalho, a dignidade e afetando as condições de saúde física, mental e social das vítimas.

Assim, o assédio moral afeta não apenas o indivíduo, mas também a organização e a sociedade. A exposição a essas violências prejudica a identidade, a autoestima e afeta a saúde física e mental da vítima, podendo ocorrer ansiedade,

mudanças no humor, estresse, depressão, Síndrome de Burnout e, em alguns casos, até o suicídio. Contudo, a organização também é afetada por essas práticas na medida em que o assédio moral atinge o clima organizacional, a criatividade, a produtividade, a qualidade das tomadas de decisão, além de aumentar o absenteísmo, a rotatividade e os afastamentos. Esses danos infligidos à saúde do trabalhador trazem consequências também para a sociedade, levando a mais custos sociais com tratamento médico e reabilitação, despesas com benefícios sociais, além de custos com processos administrativos e judiciais (ALBANAES et al., 2017).

Nota-se, portanto, que a precarização do trabalho é um tema central para a avaliação do assédio moral no trabalho (AMAZARRAY, 2019). Dessa forma, nesse meio capitalista que vivemos, há total relação entre os processos de trabalho e os modos de violência no ambiente de trabalho e, portanto, com as maneiras de adoecimento da classe trabalhadora, à medida que a consequência é um processo metabólico de destruição da saúde física e mental dos trabalhadores. Tal ponto reflete na própria empresa, visto que influencia a capacidade de atingir metas, afeta a imagem institucional e causa despesas com indenizações trabalhistas de processos judiciais que possam vir a ocorrer. Assim, o assédio moral organizacional não pode ser visto de modo isolado, como sendo causado apenas pelo(s) assediador(es), pois está envolvido nisso a estrutura da empresa e o contexto social, sendo essencial considerar o fenômeno em toda sua complexidade (SOUZA; MONTEFUSCO, 2016).

Pensando nos contornos do assédio, a dificuldade da vítima em reagir é compreensível pelas variáveis presentes na situação, como o medo de perder o emprego ou status, de ser excluída ou humilhada, a competitividade e individualidade do ambiente organizacional. Logo, ao analisar os obstáculos que se colocam para que a vítima se defenda, devemos considerar os elementos sociais (dependência econômica, mercado de trabalho, relações de poder), físicos (poder físico) e psicológicos (autoestima e personalidade das pessoas envolvidas) (AMAZARRAY, 2019).

Para lidar com a situação, as características pessoais e o apoio social dentro e fora do trabalho ajudam a determinar a intensidade do fenômeno. Assim, a avaliação das práticas de assédio exige uma análise dos atos hostis, das relações organizacionais envolvidas e do contexto de trabalho em uma dada organização (AMAZARRAY, 2019). Portanto, os efeitos ocorrem em várias áreas das mais diversas

formas, porém de modo totalmente interdependente, não se reduzindo apenas aos aspectos individuais, mas também aos fatores sociais e do próprio ambiente organizacional. O assédio moral se configura assim como um processo multidimensional que viola os direitos fundamentais da pessoa, gerando graves efeitos na saúde da pessoa, na organização e na sociedade (GUIMARÃES et al., 2016).

Dessa forma, sendo o trabalho tão importante na vida das pessoas, não podemos deixar de atentar à gravidade do assédio moral e os efeitos que o mesmo ocasiona para os envolvidos, sendo necessário utilizar estratégias e ferramentas para enfrentá-lo, sempre com base nos princípios éticos de respeito à dignidade da pessoa humana, sigilo e ações que possibilitem a promoção de saúde e um trabalho digno (AMAZARRAY, 2019). Portanto, mostra-se essencial a prevenção, bem como as intervenções com trabalhadores que já sofrem e/ou sofreram assédio moral. Apesar disso, em muitas situações não há ações efetivas de prevenção e combate ao assédio moral, bem como o trabalhador não tem a possibilidade de falar sobre o que vem sofrendo (ALBANAES et al., 2017).

Assim, verifica-se a necessidade de combater a ocorrência de assédio moral nas empresas e em organizações governamentais, o que deve ser uma prioridade, enfrentando a desumanização que o trabalhador sofre nesses meios. A ampliação da competitividade, da produção e do lucro são justificativas do capital que jamais devem ser aceitas para sobrepor à dignidade da pessoa. Pode-se, assim, pensar em intervenções possíveis de realizar para impedir a presença do assédio moral como, por exemplo, criação de instrumentos e meios de denúncia, fornecimento de suporte ao trabalhador, acesso a recursos de saúde, treinamento a funcionários e especialmente para aqueles que precisam liderar, como chefes e gerentes, sobre habilidades sociais e relacionamento interpessoal (MESQUITA et al., 2017).

Assim, nas organizações, é muito importante o trabalho realizado por equipes interdisciplinares, bem como envolver os diversos e diferentes atores, ou seja, os trabalhadores alvo, lideranças, profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde ocupacional, etc. (AMAZARRAY, 2019). Outra possibilidade pela qual a vítima também pode optar, embora seja mais difícil de ocorrer possivelmente devido ao medo e fragilização à qual foi submetida, é buscar a Justiça do Trabalho. A audiência trabalhista pode ser um momento em que o trabalhador pode ser escutado e ter uma recuperação parcial dos danos que sofreu. Apesar de o tempo gasto e os danos

sofridos, infelizmente, jamais serem reparados, a vítima pode, através de um processo trabalhista ético e efetivo em que se pratica as normas trabalhistas, encontrar aí sentimento de dignidade. Todavia, a política judiciária várias vezes pode não seguir o proposto e pode acabar causando ainda mais vergonha e danos à vítima, o que justifica em parte o porquê de tantos casos de assédio moral não serem denunciados. As próprias alterações ocorridas recentemente na legislação trabalhista vão em direção a esse sentido (MAIOR; SEVERO, 2020).

Também tem sido feitas intervenções com grupos na Psicologia Organizacional e do Trabalho em vários contextos, podendo ser feitas na própria organização ou fora dela. Ao identificar alguns casos de assédio, Albanaes e colaboradoras (2017) promoveram um grupo de apoio psicológico composto por 5 mulheres, em que ocorreram 8 encontros entre 2014 e 2015. As autoras apresentam como resultado a maior compreensão das participantes envolvidas sobre aquilo que sofriam, elaboração de estratégias de enfrentamento e um contexto de apoio mútuo entre as participantes. Assim, o atendimento em grupo permitiu a troca de experiências sobre os assédios sofridos, possibilitando a identificação e empatia entre as participantes.

Seguindo na mesma linha de atendimento em modalidade grupal, Martins e colaboradores (2012) também trazem o atendimento em grupo feito a pessoas que sofreram assédio moral no trabalho, o qual foi ofertado pelo Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e tinha foco no psicodrama. As atividades desenvolvidas - entrevistas individuais e atendimento em grupo - auxiliaram as participantes a compreender o que é o assédio moral, as características do mundo do trabalho atual, entre outros temas que auxiliaram a melhorar o autoconceito e a autoestima delas. As vítimas também procuraram alternativas para mudar a situação vivida, fortalecendo-as para tomar decisões mais adequadas às suas circunstâncias. As autoras trazem o apontamento de que o psicodrama auxiliou bastante ao trazer mais humanidade e incentivar vínculos mais saudáveis, com espontaneidade e criatividade; assim, o psicodrama ofereceu um espaço de acolhimento às fragilidades e vulnerabilidades de modo que o grupo pudesse se sentir aceito e visto além dos sintomas.

Também é possível auxiliar o trabalhador de forma individual e em âmbito clínico. No entanto, precisa-se manter em questão o fator contextual e coletivo do assédio moral no trabalho. É importante avaliar cuidadosamente na esfera clínica o

bem-estar e a saúde do trabalhador, de forma que o tratamento oferecido envolva os elementos que potencialmente tornam o ambiente de trabalho em um meio que promove o adoecimento. De qualquer forma, é importante avaliar o contexto e ambiente organizacional, avaliando não somente o assédio e a presença de atos hostis, mas também os diversos fatores presentes na empresa. Com esse objetivo, pode-se usar protocolos de observação e/ou questionários padronizados para conferir a relação entre assédio e outros riscos psicossociais, afinal a ocorrência destes riscos pode alertar para a potencial possibilidade de presença de assédio (AMAZARRAY, 2019).

Enfim, as novas formas de organização econômica e desenvolvimento tecnológico levaram a profundas transformações no mundo atual que vivenciamos (DRAGO et al., 2020). E sejam quais forem as intervenções utilizadas para o enfrentamento dessa forma extrema de violência, é preciso considerar o contexto sócio-histórico para compreender e enfrentar o assédio moral. Afinal, é indissociável e, portanto, necessário considerar os elementos presentes no contexto de relações contraditórias entre capital e trabalho, como na pejetização, e as transformações que ocorreram no âmbito do trabalho. Tais elementos circunscritos nos paradigmas de organização do trabalho e gerenciamento estimulam que ocorram práticas abusivas que prejudicam as condições de trabalho e a dignidade, tendo como consequência problemas sociais, organizacionais e individuais, levando a prejuízos nas condições de saúde física, mental e social das vítimas (SOUZA, MONTEFUSCO, 2016).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo pretendeu averiguar se as relações de trabalho realizadas através da pejetização propiciam o assédio moral organizacional, através de uma análise do contexto social e histórico, das características presentes no assédio moral organizacional e na pejetização, bem como as relações entre estes fenômenos. A pesquisa bibliográfica nas bases de dados citadas anteriormente resultou, após a filtragem de acordo com os critérios metodológicos de inclusão e exclusão, em 26 documentos.

Os principais temas abordados pelos artigos selecionados foram a precarização

e terceirização do trabalho e o assédio moral, havendo escassez de estudos especificamente sobre pejetização. E, mesmo quando a pejetização aparece como tema, não é o foco de pesquisa nem objetivo final dos artigos encontrados, como o de Nicoli (2020). É possível que isso seja um reflexo da relativa recenticidade deste fenômeno, sendo necessários mais estudos para maior aprofundamento.

Então, apesar da importância do trabalho para a autorrealização do ser humano apontada por Colomby e Costa (2018), observa-se entremeado no âmbito do trabalho aspectos ideológicos, culturais, políticos e econômicos que visam a manutenção do poder com as intensas mudanças vivenciadas entre o século XX e o século XXI com a globalização e a reorganização produtiva. Tais acontecimentos levaram à flexibilização da produção e das relações de trabalho em todo o mundo de maneira a afetar profundamente as condições de vida dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2014).

Com estas transformações, verificou-se a ocorrência do assédio moral nas mais diversas áreas de atuação, havendo correlação do assédio moral com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional, de forma que afeta o bem-estar e a saúde do trabalhador (JACOBY; MONTEIRO, 2016). Foi verificado que tal violência se caracteriza pela intencionalidade dos comportamentos hostis, pela habitualidade e pelo abuso da conduta afetando a dignidade e os direitos do trabalhador (FILHO; SANTOS, 2020) e está permeada pelo contexto sócio-histórico e pelas novas formas de organização do trabalho (KLEIN; PARENTE, 2017).

Assim, tendo em vista estas transformações e flexibilizações no âmbito do trabalho que vêm enfraquecendo os direitos sociais do trabalhador (ENZO et al., 2018; STAMPA, LOLE, 2018; FEITOSA, MONTENEGRO, 2015), se observa a ocorrência da pejetização no Brasil. Considerando o paradoxo do cruzamento entre a formalidade e a informalidade observado na pejetização, verificou-se na literatura um questionamento sobre a definição de informalidade no âmbito do trabalho. Mas, de acordo com os autores estudados, pode-se considerar a pejetização como uma fraude, ao passo que ela camufla a existência de vínculo empregatício através da relação entre duas empresas no papel (GEDIEL, MELLO, 2020; NICOLI, 2020).

Com isso, Nicoli (2020) nos trouxe um alerta sobre as grandes perdas de direitos sociais que a pessoa submetida à pejetização sofre, de forma que devemos atentar para não simplificar tal situação, pois esta é uma inserção disruptiva e perversa do trabalho informal. Afinal, tal “formalização”, além de ser, de acordo com os autores

estudados, uma fraude, também reduz profundamente os direitos e garantias oferecidos pelo emprego formal. E, conforme este modelo de trabalho (pejotização) se expande, oferece um caminho para precarizar cada vez mais a proteção social e para reduzir empregos com todos direitos previsto pelo formato celetista.

Para notar tais prejuízos, basta observar que quando a pejotização é empregada, o trabalhador necessita se submeter às obrigações e responsabilidades previstas em um vínculo empregatício com horários a serem cumpridos regularmente, se subordinando aos chefes e regras da empresa etc. ao mesmo tempo que perde vários direitos trabalhistas relacionados ao vínculo empregatício. Tal excesso intenciona reduzir os custos e alcançar os objetivos da organização, ocorrendo ao longo do tempo, de modo regular e sistemático (NICOLI, 2020), assim como na ocorrência do assédio moral organizacional.

Assim, a organização, ao optar por implementar a pejotização, compreendendo ou não as consequências desta ação na qualidade de vida de seus trabalhadores e nas próprias metas, está promovendo comportamentos que certamente prejudicam a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores. Além de que, ao implantar a pejotização, a empresa já apresenta tendência para o uso de meios e atos hostis para alcançar suas metas, mostrando-se propícia a utilizar outras formas hostis ao trabalhador para controlar seu trabalho e alcançar metas. Afinal, como comentam Souza e Montefusco (2016), o sistema atual que objetiva o lucro e a acumulação do capital estimula um campo muito suscetível a condutas abusivas, constantes e intencionais, características do assédio moral, com o intuito de intensificar a produtividade. Dessa forma, há total relação entre os processos de trabalho e os modos de violência no ambiente laboral, levando a maneiras de adoecimento dos trabalhadores.

Amazarray (2019) também nos aponta nessa direção ao afirmar que a precarização do trabalho é um tema central para a avaliação do assédio moral no trabalho, visto que, como afirmado por Martins e colaboradores (2012), estamos em um contexto de injustiça social que degrada as condições de trabalho com tarefas penosas, desemprego e profundas desigualdades. É com a submissão dos trabalhadores a esses ritmos alucinantes de produção, com a divisão desigual de tarefas, longas jornadas, exigências, sobrecarga e controle do modo de trabalho que ocorre a perda na qualidade da saúde e das relações interpessoais do trabalhador

(FILHO; SANTOS, 2020).

Com isso, a empresa está estimulando em seu clima organizacional, em seus líderes e funcionários, a desmotivação, insatisfação, percepção negativa do ambiente de trabalho e atitudes congruentes com comportamentos hostis (ALBANAES, 2017; JACOBY, MONTEIRO, 2016). Nesse sentido, os próprios gestores estão imersos em um contexto de vínculo empregatício frágil e de incentivo à adoção de atitudes hostis contínuas para alcance de metas da empresa e manutenção do seu trabalho.

Podemos observar, assim, atos comuns em casos de assédio moral no trabalho comentados por Barreto em entrevista a Souza (2019), como pressionar os funcionários exigindo o alcance de metas inalcançáveis em tempo inexecutável, com ameaças a quem porventura não conseguir atingir o alto desempenho exigido e humilhações a quem não atingir as metas. Então, considerando a presença dos mesmos elementos caracterizadores em ambos os fenômenos (intencionalidade, alcance de objetivos, manutenção ao longo do tempo, etc.), verifica-se a profunda relação existente entre a pejotização e o assédio moral organizacional.

Assim, em consonância com os objetivos dessa pesquisa, se encontrou evidências de relação entre os fenômenos da pejotização e do assédio moral organizacional, de forma que a pejotização sinaliza propiciar a ocorrência do assédio moral organizacional, tendo em vista que a pejotização envolve e promove elementos presentes no assédio moral organizacional, levando à presença da intencionalidade, das atitudes hostis, da manutenção ao longo do tempo e do prejuízo na qualidade de vida. Como evidenciado por Souza e Montefusco (2016), estes fenômenos estão inseridos no espaço de precarização do trabalho que se percebe atualmente nas relações de trabalho circunscritas no atual contexto histórico-social em nossa sociedade.

Com isso, observa-se que a implementação da pejotização, por si só, incentiva um contexto em que os mesmos elementos configuradores do assédio moral organizacional estão presentes: busca da empresa por maiores lucros e/ou menores custos reduzindo encargos trabalhistas (intencionalidade); exigência da abertura do MEI, além da exigência de que o trabalhador se submeta às obrigações existentes em um vínculo trabalhista ao mesmo tempo que tem que abrir mão dos seus direitos (atitudes hostis); continuidade dos serviços desse trabalhador à empresa e das consequências advindas dessa relação (manutenção ao longo do tempo); e a perda

dos direitos trabalhistas, a instabilidade e a insegurança (perda na qualidade de vida). Assim, a pejotização enquanto uma forma de a empresa lidar com seus funcionários cria um ambiente propício para comportamentos hostis por parte de líderes e gestores contra seus subordinados, comportamentos esses estimulados pela empresa com o intuito de alcançar metas e objetivos estabelecidos.

No entanto, conforme comentado extensivamente durante este trabalho e como apontado por Feitosa e Montenegro (2015) e Nascimento (2014), é preciso ter um olhar complexo e amplo sobre todo esse processo, visto que, com a revolução industrial e o Taylorismo, bem como as mudanças vindas com o Fordismo e o estabelecimento do Toyotismo, a globalização e as transformações cada vez mais frequentes no mundo do trabalho, as empresas não são uma “ilha”, elas estão imersas nesse contexto global e imediato, pressionadas por essa competitividade e necessidade urgente de cada vez obter mais desempenho e resultados. Todavia, claramente, nada justifica a utilização do assédio moral e da pejotização como formas de alcançar esses objetivos. Principalmente porque a saúde física e mental do trabalhador é essencial e um dever da empresa, mas também porque, ao tomar esse curso de ação, assim como apontado por Albanaes e colaboradores (2017), há prejuízos na motivação do trabalhador e na segurança dele no trabalho de forma que isso por si só certamente já afeta a eficiência e a produtividade do trabalhador, além de aumentar a rotatividade, absenteísmo, entre outros problemas organizacionais.

Assim, tal como assinalado por Souza e Montefusco (2016), os fatores que presenciamos na atual estrutura e organização do trabalho, com seus novos modos de atuação e gerenciamento, promovem a ocorrência de práticas abusivas que prejudicam as condições de trabalho e a dignidade do trabalhador, ocasionando problemas sociais, organizacionais e individuais e causando prejuízos na saúde física, mental e social das vítimas. Tais evidências tornam manifesto o quanto tais paradigmas da nova forma de organização do trabalho como visto na pejotização incitam comportamentos abusivos e frequentes que deterioram as condições de trabalho, a dignidade e a saúde física e mental das vítimas.

Portanto, a empresa tem responsabilidade por seus atos e, ao mesmo tempo, há o contexto em que ela está circunscrita, com o capitalismo e seus paradoxos, o estímulo por competitividade, produtividade e os demais elementos presentes nesse fenômeno complexo que também contribuem para a ocorrência desses assédios

contra o trabalhador. Assim, há vários atores e elementos presentes que propiciam a ocorrência do assédio moral organizacional e da pejotização, de modo que o psicólogo, ao intervir nessas situações, necessita compreender e considerar todo esse contexto para poder atuar de uma forma adequada e atingir o objetivo de auxiliar o trabalhador, não o colocando jamais como o centro do problema, mas sim entendendo-o como alguém que sofre com as consequências trazidas nesse sentido sócio-histórico que continua sendo estimulado pelo capital e pelos detentores do poder.

Dessa forma, como indicado por Amazarray (2019), frequentemente, o trabalhador que sofre e é assediado se sente desolado e sem alternativas, tendo em vista o medo (de perder o trabalho ou o status, de ser excluído e/ou humilhado), a competitividade e a baixa solidariedade em muitos ambientes de trabalho. Nota-se assim que há espaço para auxiliar e apoiar pessoas assediadas moralmente no trabalho também em ambiente clínico, possibilitando ao trabalhador compreender melhor suas angústias e encontrar formas de enfrentamento para lidar com essa situação e melhorar sua qualidade de vida.

Martins e colaboradores (2012), bem como Albanaes e colaboradores (2017), verificaram a eficiência também da terapia em grupo, visto que a pessoa compreende que outros indivíduos também passam ou passaram por algo semelhante e que não está sozinha. Assim, através da mediação do psicólogo na terapia em grupo, esse trabalhador pode trocar experiências com outras pessoas em situações parecidas e buscar alternativas e formas de lidar com isso.

Contudo, apesar de esta pesquisa ter identificado as intersecções presentes entre a pejotização e o assédio moral organizacional e o quanto tais elementos da pejotização propiciam a ocorrência deste tipo de assédio, não foi encontrado nenhuma pesquisa de campo existente sobre a presença de assédio moral organizacional em empresas que adotam a pejotização. Portanto, ressalta-se a importância e a necessidade de mais pesquisas envolvendo empresas que se utilizam da pejotização e o impacto da mesma nos seus trabalhadores, nas empresas e na sociedade.

Assim, tendo em vista a escassez de estudos envolvendo a pejotização, propõe-se algumas sugestões para estudos futuros. Observa-se que, frequentemente, os trabalhadores em regime de pejotização ficam encarregados de pagar o DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional) do MEI, além de não receber

auxílio alimentação nem de transporte, afinal, ele enquanto empresa (MEI) deve fazer a precificação do seu serviço e não cabe à empresa contratante calcular os custos deste serviço. Então, ao fazer a precificação, esse trabalhador, enquanto empresa (MEI), já deveria incluir todos seus gastos no seu preço final - que, no caso, seria o salário que a empresa contratante paga ao trabalhador. No entanto, na prática, o trabalhador geralmente não tem poder de negociação no seu salário e acaba tendo que arcar com os custos, desembolsando seu dinheiro para pagar sua alimentação fora de casa e seu deslocamento entre sua residência e a empresa, bem como os impostos do MEI. No entanto, tal fator não foi encontrado na literatura, sendo importante maiores estudos sobre o impacto desses gastos aos quais o trabalhador se submete para manter o trabalho, tendo que 'pagar para trabalhar'. Nota-se a importância de mais pesquisas sobre a questão, visto que tais estudos podem vir a dar maior compreensão e embasamento da relação entre a pejetização e o assédio moral organizacional.

Outro ponto para novas pesquisas se trata da intervenção da Psicologia Organizacional nesses casos. Conforme exposto, todos os atores envolvidos – trabalhador, sociedade e organização - são intensamente prejudicados e afetados por tais violências (ALBANAES et al., 2017). Portanto, tendo em vista que o foco do assédio moral organizacional e da pejetização é atingir objetivos organizacionais, ao mesmo tempo que justamente eles prejudicam o desempenho e o alcance das metas, cabe considerar a possibilidade de que haja determinada dificuldade dessas empresas em observar e notar o quanto suas decisões e ações que configuram tais fenômenos (assédio moral organizacional e pejetização) vão de encontro aos seus objetivos - embora em um primeiro momento tais ações possam parecer lucrativas e úteis às suas metas.

Com isso, sugere-se que essa possa ser uma possível linha de pesquisa sobre a atuação do psicólogo organizacional na sua intervenção ao identificar a ocorrência desses fenômenos. Dessa forma, se as futuras pesquisas assim indicarem, possivelmente o psicólogo, ao auxiliar os líderes e gestores a compreender as consequências em termos de saúde mental e qualidade de vida e também em questão de desempenho afetando o alcance de metas, bem como o prejuízo a longo prazo a todos, é mais provável receber apoio e aceitação das empresas de modo a abrir novos caminhos para formas mais saudáveis e benéficas a todos envolvidos de lidar com os

desafios e com as metas organizacionais. Isso certamente proporcionará a possibilidade de alcançar os objetivos, mas, mais do que isso, o alcance do bem-estar, o desenvolvimento profissional e a satisfação dos seus trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste trabalho, foi possível verificar as relações existentes entre os fenômenos do assédio moral organizacional e da pejotização na sociedade brasileira e o quanto a pejotização propicia a ocorrência do assédio moral organizacional. Apesar disso, foram encontrados poucos estudos sobre a pejotização, não havendo pesquisas de campo com empresas que implementaram a pejotização para verificar a ocorrência de assédio moral organizacional. Portanto, ressalta-se a importância e a necessidade de mais pesquisas envolvendo empresas que se utilizam da pejotização e o impacto da mesma nos seus trabalhadores, nessas empresas e na sociedade.

Com isso, uma limitação deste estudo foi a impossibilidade de avaliar através da revisão de literatura pontos mais específicos da pejotização, como o pagamento de impostos e o impacto na qualidade de vida do trabalhador causado pelos gastos com alimentação e transporte para que o trabalhador possa manter seu trabalho. Dessa forma, de acordo com a revisão realizada, considera-se que a hipótese levantada foi confirmada; no entanto, sugere-se novas pesquisas sobre a pejotização e a ocorrência de assédio moral organizacional em tais empresas.

REFERÊNCIAS

ALBANAES, Patrícia; RODRIGUES, Katia Julia Roque; PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, Santa Catarina, v. 35, ed.1, p. 61-96, 2017.

AMAZARRAY, Mayte Raya. Avaliação do assédio moral no contexto de trabalho. In: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marcelli; VAZQUEZ, Ana Cláudia S. (org.). **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 7.

BELLO, Enzo; BERCOVICI, Gilberto. O Fim das Ilusões Constitucionais de 1988?. **Revista Direito e Praxis**. Rio de Janeiro, v. 10, ed. 3, p.1769-1811, 2019.

COLOMBY, Renato K.; COSTA, Silvia G. da. Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 19, ed. 5, p. 1-27, 2018.

DUTRA, Renata Queiroz; COELHO, Ilana Barros. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. **Revista e Direito Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, ed. 4, p. 2359-2385, 2020.

DRAGO, Laila Crespo; RAMOS, Flávia Regina Souza; BREHMER, Laura Cavalcanti de Farias; SILVEIRA, Luciana Ramos; BRITO, Maria José Menezes. Sofrimento moral de enfermeiros gerentes em um hospital universitário. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, p. 1074-1080, 2020.

FILHO, Rodolfo Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 181 p.

FEITOSA, Raquel Libório; MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos. Considerações sobre terceirização e precarização do trabalho no contexto brasileiro: uma revisão. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 6, ed. 2, p. 76-89, 2015.

GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de. Autonomia Contratual e Razão Sacrificial: Neoliberalismo e Apagamento das Fronteiras do Jurídico. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, ed. 4, p. 2238-2259, 2020.

GUIMARÃES, Carmelita Angélica; CANÇADO, Vera L.; LIMA, Reginaldo de Jesus Carvalho. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution **Revista de Administração**, São Paulo, v. 51, ed. 2, p. 151-164, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. Setor Informal. In: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE**. [S. l.], [2018]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/setor-informal.html>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; MONTEIRO, Janine Kieling. Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores e sua Relação com o Bem-Estar no Trabalho. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 20, ed. 3, p. 319-329, 2016.

JORDÃO, Ana Paula Ferreira; RAMOS, Moacyr Salles; DOS SANTOS, Tatiane Valéria Cardoso. Expressões da precarização social do trabalho no Brasil recente. **Revista de Políticas Públicas**, Maranhão, v. 22, p. 249-276, 2018.

KLEIN, Karla Barbosa; PARENTE, Temis Gomes. Do bem-estar ao Adoecimento: o impacto do assédio moral para as mulheres no Brasil. **Revista Observatório**, Palmas, v. 3, ed. 5, 2017.

LUCENA, Pablo Leonid Carneiro; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; LUCENA, Carla Mousinho Ferreira; MORAIS, Gilvânia Smith da Nóbrega; COSTA, Brunna Hellen Saraiva. Produção científica sobre assédio moral e enfermagem: estudo bibliométrico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, p. 1-9, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de Democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, ed. 4, p. 2773-2801, 2020.

MACHADO, Isabel Cristina Kasper; RISS, Loren Aita; MONTEIRO, Janine Kieling; MARIN, Angela Helena. Assédio moral na cozinha: prevalência em trabalhadores da gastronomia em restaurantes comerciais. **Revista da SPAGESP**, São Paulo, v. 22, ed. 1, p. 160-174, 2021.

MARTINS, Fabiane Silveira; CALDAS, Denise Baldaças; CUGNIER, Joana Soares; GOULART, Luana; TOLFO, Suzana da Rosa. Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. **Revista Brasileira de Psicodrama**, Santa Catarina, v. 20, ed. 2, p. 97-113, 2012.

MESQUITA, Alex, A.; SILVA, Amanda, S.; BEZERRA, Hamanda R.; FONTINELE, Thaís P.; NEIXA Yuri, P. Assédio moral: Impacto Sobre a Saúde Mental e o Envolvimento com Trabalho em Agentes Comunitários de Saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, Maranhão, v. 9, ed. 1, p. 3-17, 2017.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. In: SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 3., 2014, Londrina. **Anais [...]**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2014. p.1-9.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Centralizing informal work, complexifying inclusion, decolonizing labour law. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, ed. 4, p. 2696-2724, 2020.

NONATO, Alice Alves Menezes Ponce de Leão; VIANA, Beatriz Borges. No fio da navalha: Entre a garantia dos direitos e a ameaça contra os próprios direitos na atuação do assistente social na cidade de Parintins - Amazonas. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 16, ed. 2, p. 289-301, 2016.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 9, ed. 2, p. 205-219, 2018.

POOLI, Adriana Machado; MONTEIRO, Janine Kieling. Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, São Leopoldo, v. 18, ed. 2, p. 346-353, 2018.

SOUZA, Edvânia Ângela. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 22, ed. 3, p. 641-651, 2019.

STAMPA, Inez; LOLE, Ana. Trabalho e precarização social no capitalismo contemporâneo: dilemas e resistência do movimento organizado de trabalhadores. **Revista de Políticas Públicas**, Maranhão, v. 22, p. 277-304, 2018.