

De Onde Vem o Assédio Moral? Um Estudo sobre a Observância do Princípio da Dignidade Humana na Promoção do Trabalho Decente.

Outros temas relacionados à Administração da Justiça

Adelina Prado Caldas Neres (Universidade Federal de Goiás – UFG)
Jéssica Traguetto Silva (Universidade Federal de Goiás - UFG)

RESUMO:

Seja vivenciado como missão, vocação, fonte de satisfação ou autorrealização, ou mesmo como maldição ou castigo, o trabalho é para o trabalhador um meio de auto-expressão e auto-realização. Por ser multifacetado, não pode ser considerado unicamente sob o ângulo da produção e dos resultados (do positivismo e do utilitarismo). É necessário compreendê-lo também na perspectiva da diretriz social, sustentado pelo princípio constitucional da dignidade humana, que além de primar pela honra e pelo pertencimento social do trabalhador, estabelece limites à lógica capitalista da exploração e reconhece o trabalhador enquanto pessoa humana, digna de direitos fundamentais que não podem ser negligenciados nas relações de trabalho. Estas são condições basilares para a promoção do trabalho decente que tem como premissa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, emprego pleno e produtivo para todos. Promove ainda, a saúde física e mental dos seus trabalhadores e os protege de relações abusivas como as provocadas pela violência laboral. Uma das formas mais degradantes desta violência é o Assédio Moral, um fenômeno caracterizado por multicausalidade envolvendo aspectos psicológicos, interpessoais, organizacionais e ambientais. Este ensaio teórico tem como objetivo analisar a relação dos preditores do assédio moral com pressupostos do trabalho decente. Traz como contribuição uma discussão premente acerca da necessidade de implementação de políticas públicas e institucionais para a construção de um modelo de trabalho pautado na concretização do princípio constitucional da dignidade humana e dos pilares do trabalho decente, como inibidores da prática de assédio moral.

Palavras-Chave: Dignidade Humana; Trabalho Decente; Violência laboral; Assédio Moral.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira (1988) trouxe avanços importantes para os direitos dos trabalhadores. Elevou as garantias existentes ao status de constitucional incorporando princípios humanistas e sociais, sendo reconhecido como o direito básico dos direitos sociais e como condição indispensável para outros direitos humanos (Mello, 2003; Wandelli, 2016).

Muitos dispositivos legais, a exemplo do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1996, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Resoluções da Organização das Nações Unidas, dispõem sobre direitos sociolaborais, que se referem ao reconhecimento e as formas de implementação do direito ao trabalho a partir das suas expressões parcelares. Direito à livre escolha de emprego, a condições justas de trabalho, proteção contra o desemprego, igualdade salarial para igual trabalho e em especial, o direito a uma remuneração que assegure ao trabalhador e sua família uma existência digna, expressam a pluralidade de dimensões normativas característica do direito ao trabalho

(Wendelli, 2016).

O processo de globalização, as novas formas de organização e exploração do trabalho, pressões por produtividade, medo do desemprego, inadequação às novas tecnologias expressam uma lógica diferente na ordem econômica, ocupam uma outra ponta da perspectiva do trabalho enquanto direito sociolaboral. Temos portanto, de um lado o direito ao trabalho como expressão da dignidade humana e de outro a ordem econômica que somente se legitima à medida que estiver ao serviço do trabalho e não o contrário. É neste campo de tensão que, frequentemente as condições de trabalho se tornam inadequadas, transformando-se em um campo fértil para a manifestação da violência laboral (Wendelli, 2016).

O alinhamento dos interesses de empregadores, trabalhadores e formadores de políticas públicas, não é uma fórmula simples. Requer da comunidade global um esforço e comprometimento em, independentemente de haver ou não crescimento econômico, promover o pleno emprego e o trabalho decente (Frey, 2017;).

Formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, atualmente, tem como finalidade primordial promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, o trabalho decente é aquele que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (OIT, 1999).

Sua promoção é oitavo Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que tem como premissa a busca pelo o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo. Tem como metas a serem alcançadas, a proteção dos direitos trabalhistas e ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres, e pessoas em empregos precários. Melhores condições de saúde física e mental dos trabalhadores e a proteção de relações abusivas que desvalorizem o ser humano e degradam o ambiente laboral (ONU, 2015).

Nesse sentido, temos como uma manifestação das relações abusivas que resulta em uma prática violenta e um dos problemas mais incapacitantes para os trabalhadores do que todos os outros tipos estresses combinados, o assédio moral (Cahú et al, 2012). Um fenômeno caracterizado por multicausalidade envolvendo aspectos psicológicos, interpessoais, organizacionais e ambientais. A incidência desse fenômeno é epidêmica e representa a instância mais severa de negação da dignidade no ambiente de trabalho. É silencioso e degradante (Cahú et al, 2012; Nunes e Tolfo, 2013; Rolim, 2021; Sayer, 2007). Nas últimas duas décadas, tem recebido atenção crescente em função das consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para o organização. Mas afinal, de onde vem o assédio moral?

Este ensaio teórico tem como objetivo analisar a relação dos preditores do assédio moral com pressupostos do trabalho decente. Traz como contribuição uma discussão premenente acerca da necessidade de implementação de políticas públicas e institucionais para a construção de um modelo de trabalho pautado na concretização do princípio constitucional da dignidade humana e dos pilares do trabalho decente, como inibidores da prática de assédio moral.

2. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NA PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Por ser multifacetado, o trabalho não pode ser considerado unicamente sob o ângulo da produção e dos resultados (do positivismo e do utilitarismo) e também, não pode ser considerado nulo em seu sentido. Múltiplos e singulares, o trabalho ocupa um sentido na vida

das pessoas, estes variam entre as épocas e as culturas, porém o trabalho nunca é inócuo para uma pessoa (Diogo, 2005).

É sentido de forma positiva quando visto como uma missão, vocação ou fonte de satisfação e autorrealização, relacionando-se como questões de saúde, bem-estar e qualidade de vida. É sentido de forma negativa quando visto como uma maldição, castigo, estigma. E no centro deste contínuo, o trabalho é sentido como uma função instrumental, a serviço da sobrevivência e fonte de subsistência (Blanch Ribas, 2003). Por isso, não é possível pensar o trabalho apenas como uma aplicação de um conjunto de conhecimentos e competências para alcançar a satisfação das próprias necessidades. O trabalho é um meio de auto-expressão e auto-realização (Martin-Baro, 1998). E sendo assim, só é possível discutir as relações de trabalho sob o ângulo do sentido da atividade, da sua tríade relacional de subjetividade (relação consigo), objetividade (relação com os instrumentos e o mundo) e intersubjetividade (relação com o outro), que é tão importante quanto sob a lente da produção e a rentabilidade, já que a finalidade da empresa não é exclusivamente econômica e financeira, mas, em primeiro lugar, humana e social (Faria, 2007; Blanch Ribas, 2003, Wandelli, 2016).

Outrossim, o trabalho também precisa ser compreendido como diretriz social, sustentado pelos princípios constitucionais da dignidade humana. Abre-se portanto, um campo para conceitos políticos que traçam objetivos e parâmetros à execução de um espaço de proteção ao trabalho e ao trabalhador, onde prima-se pelo cuidado com as mazelas que um trabalho em condições inadequadas e sem proteções sociais pode ocasionar a trabalhadores e suas famílias. A busca portanto, é pela dignidade do trabalho que garanta direitos mínimos como condições para o consumo de bens e serviços. E é pela dignidade no trabalho a partir da garantia de condições laborais que primem pela honra e pelo pertencimento social (Araujo e Gil, 2020).

Se é portanto, no ambiente laboral que o trabalhador transforma a sua realidade, encontrando-se ou alienando-se sob a teia de relações interpessoais ou intergrupais (Martín-Baro, 1998) é premente a adoção de um modelo de trabalho digno que indique os meios de concretização dos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho. Assim, surgiu como hipótese de um modelo suficiente para tanto, o conceito de trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Araujo e Gil, 2020).

De acordo com a OIT (1999) o trabalho decente tem o objetivo de garantir a todas as pessoas oportunidade de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade e supõe produção e rendimentos (Fontana e Moschetta, 2018). Significa também integração social, identidade e dignidade pessoal. Permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria. É o trabalho no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados e apoia-se em quatro pilares: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social fazendo uma contraposição às condições de vulnerabilidade, de intensa exploração, de violência de toda natureza e de tratamento desumano e degradante em que trabalhadores são submetidos (OIT, 1999; Frey, 2017; Rodgers, 2002).

A OIT reconhece ainda, que os objetivos e condições para implementação de uma agenda de trabalho decente são de aspiração universal e os instrumentos de consecução variam conforme país, tradição, estágio de desenvolvimento e estruturas. Não obstante, a promoção do trabalho decente se tornou um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) levando em consideração a perspectiva local, uma vez que as limitações sociais e econômicas ainda

influenciam de forma incisiva sobre a adoção e, principalmente, sobre a aplicação de garantias protetivas ao trabalhador (Araujo e Gil, 2020)

Assim, mais importante que gerar postos de trabalho é garantir um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado, respeitando os direitos sociais, garantindo proteção e segurança nos locais de trabalho e condições básicas para que o trabalhador possa usufruir seus ganhos (Fontana e Moschetta, 2018). É por isso que em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente expressa algo que é ao mesmo tempo suficiente e desejável e se refere à garantia da dignidade humana (Rodgers, 2002).

Sendo portanto, o trabalho um direito fundamental tutelado como expressão da dignidade humana, uma vez precarizado, não atinge apenas a relação econômica, mas a própria condição do trabalhador enquanto ser humano e não apenas a ele individualmente, mas também a sua família e a comunidade a que pertence.

3. AS RELAÇÕES DE PODER E MANIFESTAÇÕES DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL: UMA ANÁLISE SOBRE ASSÉDIO MORAL

Enraizados na prática cotidiana da organização, os mecanismos de poder não estão mais adstritos a um único detentor, soberano ou dominador. Imbricados nas relações sociais e capilarizados no ponto em que o poder encontra o nível dos indivíduos, a sua vida cotidiana, todos são dominados e dominadores, em diferentes formas e graus, todos exercem o poder. Assim, na perspectiva das organizações, se todos exercem poder em alguma medida, o que é chamado de micronível de poder, é necessário superar os sistemas de controles e punições cada vez mais totalizantes e focar em um poder que é também produtivo e criativo, sob pena de continuarmos em um ciclo de permanentes e fortes reações de contra poder e resistências (Foucault, 1995). Corroborando Gaulejac (2007) quando diz que o poder não está mais fixo em uma rede de relações hierárquicas interpessoais, mas encarna o conjunto da organização e se define como a capacidade da organização em submeter os indivíduos a uma lógica abstrata de lucro e expansão.

O trabalhador nesse contexto, está submetido a um reforçado controle de produtividade, a uma obrigação de resultados, a uma exclusão dos que tem menos desempenho, em nome da cultura do alto desempenho, da busca pelo sucesso. E esse modo de funcionamento acaba por suscitar nos seus empregados comportamentos neuróticos, paranóicos ou perversos (Enriquez, 1998) resultando em formas mais ou menos explícitas de violência no trabalho.

Quando um trabalhador ingressa em uma organização, ele busca, entre outras coisas, fortalecer seus valores que refletem em autênticas necessidades de que seu trabalho seja um veículo que o conduza a uma transformação positiva. A sequência acumulativa e repetitiva de um tratamento hostil, desrespeitoso configurará um fenômeno invisível que vem merecendo especial atenção das organizações, dos trabalhadores, dos acadêmicos e da sociedade como um todo devido aos prejuízos que este provoca. Estamos falando do assédio moral no trabalho. (Nunes, Tolfo e Espinosa, 2018).

Apesar de ser considerado uma violência tão antiga quanto o próprio trabalho, só na década de 1990 com os estudos do sueco Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, esta categoria da violência laboral foi identificada como um fenômeno destrutivo denominada de psicoterror. Em 1998, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen, lançou o livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, abrindo espaço para um grande debate na perspectiva familiar e laboral.

Assim, o assédio moral organizacional passou a ser um tema discutido em grandes áreas do conhecimento como Administração, Psicologia, Direito, Sociologia. Na vasta literatura

desenvolvida em diferentes países, tem nomenclaturas diferentes, tais como *harcèlement moral* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos da América e na Suécia; *murahachibu, ijime* (ostracismo social), no Japão; *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha (Cahu, 2012). Outras expressões tem sido encontradas em estudos mais recentes, tais como *workplace mistreatment., victimization, incivility, harassment, emotional abuse e social undermining* (Hershcovis, 2011).

Em todas as áreas e com qualquer nomenclatura, o conceito de assédio moral é tido como uma experiência de sofrimento psicológico, sutil, dissimulado, intencional, imposta aos subordinados, tornada comum pela repetição de situações de humilhação ou constrangimentos, orientadas, quase sempre, pelo objetivo de forçar a vítima à desistência do emprego, provocando estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização (Cahu, 2012; Einarsen, 2005; Rolim, 2021).

Na perspectiva jurídica, é tido como um ato ilícito, um dano moral decorrente da violação de alguns valores humanos fundamentais relacionados ao patrimônio imaterial do assediado. Assim, as situações de humilhação e vexames diminutivos da dignidade humana já sujeitaria o assediador à responsabilização pelo dano, ainda que este não se refira a higidez psíquica da vítima, bastando para se caracterizar assédio a violação do direito da personalidade (Paixão et al., 2014, Pamplona Filho, 2006).

Esta temática ainda recebe tratamento especial na Convenção n.º 190 (C190) da OIT que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019). O artigo 1º da C190 conceitua o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Einarsen (2005) considera ao menos duas dimensões do assédio. Aquele relacionado ao trabalho, como ser exposto a prazos poucos razoáveis, carga horária não gerenciáveis, e àquele relacionado a pessoa, como provocações excessivas, comentários degradantes, isolamento social e exclusão. As práticas podem ocorrer de forma a) horizontal, quando entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio ocorre não apenas quando há uma disputa por cargo ou por uma promoção, mas pode ser resultado de, quando impossibilitados de intervir sobre as faltas cometidas pela organização do trabalho, os funcionários passam a agredir-se mutuamente. Cada um tenta descarregar sua agressividade sobre o outro, contribuindo para reforçar a lógica do “salve-se quem puder” (Gaulejac, 2007); b) vertical ascendente, no qual um superior hierárquico é assediado por subordinados ou pessoas de um nível hierárquico inferior, sofrendo discordância ou retaliação. Nesses casos é difícil determinar se as atitudes ensejadoras do abuso são perversas ou abusivas pela prerrogativa de hierarquia.; c) misto, quando ocorre tanto de forma horizontal quanto de forma vertical ascendente; e d) vertical descendente, quando um indivíduo em posição hierárquica superior assedia subordinados ou pessoas de nível hierárquico inferior (Paixão et al., 2014; Hirigoyen, 2002).

Em qualquer situação, relacionadas ao trabalho ou as pessoas, praticadas de forma horizontal, vertical ou mista, as práticas de assédio ferem os pressupostos do trabalho decente, rompe com o princípio da dignidade humana e desvirtua o ambiente laboral.

Mas nem todo comportamento hostil é considerado como assédio. Um conflito onde as repreensões são ditas de forma aberta, e os envolvidos podem defender sua posição; uma agressão pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões; más condições de trabalho, a não ser que o trabalhador (ou grupo de

trabalhadores) seja posto em tais condições com objetivo de desmerecê-lo; exigências inerentes ao contrato de trabalho, desde que feitas de forma explícita e não vexatória, enquanto se apresentarem como atos isolados, serão violência também, mas classificadas no campo do dano moral (Tolfo & Oliveira, 2013; Nunes, Tolfo e Espinosa, 2018; Hirigoyen, 2006).

Não se pode normalizar ou silenciar um ato ilícito, uma agressão persistente, de longo prazo, de natureza sutil e psicológica, que leva a vitimização de uma pessoa que não pode se defender na situação real (Einarsen, 2005).

Nem tudo é assédio, nem tudo é dano moral, mas todos estes comportamentos são práticas violentas que carecem de tratamento adequado, a fim de proteger o trabalhador e proporcionar-lhe, de forma efetiva, um trabalho decente.

4. DE ONDE VEM O ASSÉDIO MORAL?

De uma organização ou do comportamento perverso dos seus trabalhadores? Uma organização, pela sua natureza, não pode ser perversa, mas pode suscitar em seus empregados tal comportamento. Gaulejac (2007) defende a tese de que são as condições de trabalho que solicitam e favorecem o funcionamento psíquico do trabalhador. Seja considerando os outros como objetos utilitários, seja considerando os outros como perseguidores, uns tem propensão a se posicionarem como executores dóceis da vontade de outrem, outros como vítimas ou ainda como carrascos.

Ainda para o autor, é por isso o assédio não pode ser tratado com um problema estritamente comportamental, ainda que, a noção de violência no trabalho tende a focalizar o problema sobre o comportamento do trabalhador mais do que sobre os processos que geraram essa violência.

Quando um trabalhador ingressa em uma organização, ele busca, entre outras coisas, fortalecer seus valores que refletem em autênticas necessidades de que seu trabalho seja um veículo que o conduza a uma transformação positiva. Embora, por outros motivos que não podem ser analisados isoladamente, há trabalhadores que abrem mão da sua dignidade e se submetem a um tratamento hostil e desrespeitoso (Sina, 2007). Da sequência acumulativa e repetitiva desses comportamentos se manifesta o assédio moral, como um fenômeno invisível que vem merecendo especial atenção das organizações, dos trabalhadores, dos acadêmicos e da sociedade como um todo devido aos prejuízos que este provoca.

Einarsen (2005), um dos autores mais expoentes no estudo dos antecedentes do assédio moral, defende que, sendo um fenômeno social complexo, caracterizado por múltiplas causas, é resultado de uma combinação entre a cultura organizacional e os fatores situacionais, contextuais e pessoais, traduzidos em condições opressivas de trabalho em busca de resultados preestabelecidos, ritmos de trabalho fixados, trabalhos noturnos, solitários, que têm relações hierárquicas rígidas, em que imperam o medo e o autoritarismo, ausência de regras internas precisas, carentes de políticas coerentes, comunicação deficiente e escassez de recursos materiais e humanos (Cahú et al., 2012).

Na perspectiva organizacional, um contexto violento e paradoxal, no qual as regras do jogo, as formas de sanção ou de reconhecimento são incertas, o quadro instável, valores e normas vigentes na cultura organizacional, a qualidade do trabalho psicossocial, conflitos de papéis, falta de tarefas interessantes e desafiadoras combinados com um clima interpessoal negativo, além das deficiências no comportamento da liderança, levam os trabalhadores a se sentirem individualmente assediados porque são coletivamente submetidos a uma pressão intensa. Em uma corrente sem fim, cada elo pode, expressando de forma manifesta ou menos explícita, encontrar-se em uma posição de assediador ou de assediado. (Gaulejac, 2007;

Einarsen et al., 1996).

Na perspectiva do comportamento humano, dirigentes com transtornos psicológicos, com ilusões de superioridade, pessoas invejosas e cronicamente estressadas são mais propensas a desenvolver sentimentos negativos, provocando o assédio. Entretanto, para não se incorrer no risco de acreditar que as práticas de assédio moral estão atreladas a transtornos mentais, a literatura aponta que a maioria dos responsáveis pela prática desse tipo de violência são pessoas consideradas normais, que apenas seguem o comportamento já delineado em seu grupo de trabalho (Cahú et al, 2012).

Ainda de acordo com os autores, na perspectiva das relações interpessoais, aspectos propícios ao surgimento do assédio moral são a discriminação por sexo, preconceito racial, xenofobia, incapacidades físicas e mentais, razões políticas ou religiosas, intolerância pela opção sexual ou no simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente dos demais membros da instituição de trabalho.

Importante distinção foi feita por Einarsen (2005), quando se trata dos fatores pessoais e dos conflitos inerentes ao ato de se relacionar dentro da organização. Conflitos interpessoais não podem ser configurados como assédio. A diferença entre um e outro, não está no que é feito, mas como é feito, na frequência e duração da prática e na capacidade das partes se defenderem.

Há uma busca em pesquisas científicas pela delimitação do tempo de duração como forma de diferenciar o assédio de outras violências, no entanto, na ausência de um consenso, outros fatores tem sido analisados. Por exemplo, no assédio, não há mutualidade e reciprocidade e as ações adversárias não são vistas como iguais. Há sim, um poder desigual, uma exposição a atos negativos repetidas vezes sem chances de defesa na situação real. Por outro lado, é possível que um conflito interpessoal crescente, com efeitos estigmatizantes frequentes e intensos podem se transformar em assédio (Einarsen, 2005).

Na perspectiva do autor, observa-se ainda, o impacto das diferentes culturas nacionais ou locais que podem definir o modo como o conflito no âmbito do trabalho é controlado ou a tolerância do comportamento agressivo. As diferenças nos sistemas legais estão relacionadas a quanto esforço uma organização está disposta a alocar na adoção de medidas preventivas e também quanto de proteção à vítima pode esperar da organização

Temos portanto uma vasta lista de preditores do assédio moral. O convite neste ensaio é para uma análise destes preditores a partir dos pressupostos do trabalho decente que envolve mais que fatores organizacionais ou interpessoais. Perpassa pelo olhar sensível às condições de trabalho na perspectiva do princípio constitucional da dignidade humana, porque o trabalhador precisa ter a sua identidade fortalecida não apenas como agente de produção econômica, mas como ser humano, como partícipe de uma sociedade, como alguém que pertence ao lugar onde vive em todas as suas dimensões. Assim, tão importante quanto criar políticas para combater o assédio, é analisar quais são os antecedentes desta prática dentro e fora das organizações, a fim de que, sanando as causas que provocam o comportamento assediador ou que o valida, os trabalhadores sintam-se em um ambiente laboral decente alinhado com o princípio da dignidade humana e aí ao invés de combate e punição, as políticas institucionais estarão voltadas para a prevenção e cuidado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreender o que o trabalho significa para o trabalhador, para além de um conjunto de conhecimentos e competências, e como ele está configurado enquanto diretriz social aponta caminhos importantes para a análise dos antecedentes do assédio moral.

Sendo um dos problemas mais frequentes no local de trabalho, os antecedentes do assédio moral não pode ser explicado com base em um único elemento, uma vez que trata-se de um fenômeno multicausal que é influenciado por variáveis individuais, organizacionais, econômicas e sociais.

Neste estudo, para além dos aspectos já amplamente discutidos na literatura que são considerados antecedentes da ocorrência do assédio, tais como o contexto sócio-laboral, as características das relações interpessoais, as características pessoais das vítimas e dos assediadores, incrementa-se a tensão permanente entre as premissas da promoção do trabalho decente e a busca pelo desenvolvimento econômico. Esta é uma relação complexa que ainda carece de muita análise e discussões.

Por um lado, é no trabalho que o trabalhador dá sentido às suas ações, mobiliza sua capacidade reflexiva e criativa. Busca sustento e reconhecimento. Quer sentir-se participante. Ter seus direitos garantidos e estar sob um aparato legal capaz de garantir a sua dignidade no e do trabalho. Por outro lado, é também neste trabalho que atua uma lógica capitalista, em um mercado globalizado e competitivo que foca o crescimento econômico como sua finalidade única. Por um lado, o trabalhador espera da empresa que ela favoreça sua realização. Por outro lado, a empresa espera do indivíduo que ele dê a sua adesão total a seus objetivos e valores. Mas nesse campo de expectativas, é o trabalhador que, como objeto utilitário, tomado pela cultura da competição, sofre e reproduz práticas de assédio moral junto aos seus pares.

Alcançado o objetivo proposto, este ensaio teórico deixa como contribuição, uma discussão premente acerca da necessidade de implementação de políticas públicas e institucionais para a construção de um modelo de trabalho pautado na concretização do princípio constitucional da dignidade humana e dos pilares do trabalho decente, como inibidores da prática de assédio moral.

A inobservância dos antecedentes, o uso isolado da mediação ou mesmo a imputação de penalidade, por si só, podem não sustentar uma resolução de longo prazo. Se quisermos um ambiente laboral livre das práticas de assédio moral teremos que repensar as nossas práticas institucionais na perspectiva de eliminarmos todos os tipos de violência e esta é uma questão que envolve todos os membros da organização e extrapola seus muros, por ser também uma questão básica da democracia e dos direitos humanos na sociedade moderna.

6. REFERÊNCIAS

- Araújo, J. M. de, & Gil, S. T. (2020). Trabalho decente como conceito harmonizador entre os princípios constitucionais dignidade humana e valorização do trabalho. *Revista de Direito*, 12(02), 01-26. <https://doi.org/10.32361/2020120211113>
- Blanch Ribas, Josep Maria. (2003). Trabajar en la modernidade. In: BLANCH RIBAS, Josep Maria et al. Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. Barcelona: Editorial UOC p. 13-57.
- Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. (1988). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 15 de junho de 2022.
- Cahú, G. R. P., Leite, A. I. T., Nóbrega, M. M. L. da, Fernandes, M. das G. M., Costa, K. N. de F. M., & Costa, S. F. G. da. (2012). Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25(4), 555-559. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002012000400012>

- Diogo, Maria Fernanda, & Maheirie, Kátia. (2007). De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 7(2), 557-579. Recuperado em 20 de setembro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000200016&lng=pt&tlng=pt.
- Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 7- 3. <https://doi.org/10.4000/pistes.3156>
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellestøy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet [The health-related aspects of bullying in the workplace: The moderating effects of social support and personality]. *Nordisk Psykologi*, 48(2), 116–137.
- Enriquez, E.(1998) LesJeux du decir et du poupoir dans Pentreprise. *Desclée de Brower*, Paris.
- F. M., & Costa, S. F. G. da. (2012). Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25(4), 555–559. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002012000400012>.
- Faria, J. H. (Org.) (2007). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. 1. ed. São Paulo: *Atlas*, 2007.
- Fontana, Odisseia Aparecida Paludo; Moschetta, Silvia Ozelame Rigo (2018). A dignidade humana e a proteção social do trabalhador na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, e- ISSN: 2525-9857, v.4, nº 2, p. 117-134, Jul/Dez 2018.
- Foucault, M.(1995). A Microfísica do Poder. 11. ed. Rio de Janeiro: *Graal*.
- Frey, D. F. (2017). Economic growth, full employment and decent work: the means and ends in SDG 8. *The International Journal of Human Rights*, 21(8), 1164–1184. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1348709>
- Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: *Idéias e letras*.
- Hershcovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...Oh My! A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*. 32, 499-519.
- Hirigoyen, M. F. (2002) Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: *Bertrand Brasil*.
- Hirigoyen, M. F. (2006). A violência no casal: da coação psicológica à agressão física (M. H. Kühner, Trad.). Rio de Janeiro: *Bertrand Brasil*.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Martín Baro, I. (1998). Psicología de la Liberación. (A.Blanco Ed.). Madrid: *Trotta*.
- Mello, Celso de Albuquerque (2003). A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. In SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: *Renovar*.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. da R. (2003). A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. *Revista De Gestão E Secretariado*, 4(2), 90–113. <https://doi.org/10.7769/gesec.v4i2.161>
- Nunes, T. S., Tolfo, S. da R., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. *Revista De Gestão E Secretariado*, 9(2), 205–219. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>

- OIT (1999) Organização Internacional do Trabalho. CIT87 - Memoria del Director General Trabajo decente www.ilo.org.
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT (2019) Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção n. 190 sobre Violência e Assédio. Genebra, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/>
- ONU (2015) Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável | As Nações Unidas no Brasil. (n.d.). brasil.un.org. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.
- ONU (2018) Organização das Nações Unidas. História da OIT. <https://brasil.un.org/>
- Paixão, R. B., Melo, D. R. A. de, Souza-Silva, J. C. de, & Nêris, J. S. (2014). The Mobbing Construct in Student-Teacher Relationship from the Perspective of University Professors. *REGE Revista De Gestão*, 21(3), 415-432. Retrieved from <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/99946>
- Pamplona Filho, R. (2006) Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1149. Rainer Forst (2018) Noumenal power revisited: reply to critics, *Journal of Political Power*, 11:3, 294-321, DOI: 10.1080/2158379X.2018.1523314.
- Rodgers, G. (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global 1. Retrieved June 3, 2022, from https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- Rolim, M. (2021). Justiça Restaurativa e Assédio Moral. *Novos Estudos Jurídicos*, 26(2), 530–544. <https://doi.org/10.14210/nej.v26n2.p530-544>
- Sayer, A. (2007). Dignity at Work: Broadening the Agenda. *Organization*, 14(4), 565– 581. <https://doi.org/10.1177/13505084070780>
- Sina, A.(2007).A outra face do poder. São Paulo: *Saraiva*.
- Tolfo, S. R.; Oliveira, R. T (2013). Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis, UFSC. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf. Acessado em 18 de junho de 2022.
- Wandelli, L. V. (2016). O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]*, 17(3), 1013–1052. <https://doi.org/10.18593/ejll.v17i3.10199>