

Desafios e Soluções da Sociologia

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)



Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

Desafios e Soluções da Sociologia

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Executiva: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Rafael Sandrini Filho
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
D441	Desafios e soluções da sociologia [recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Desafios e soluções da sociologia; v. 1) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web ISBN 978-85-7247-425-2 DOI 10.22533/at.ed.252192506 1. Sociologia – Pesquisa – Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série. CDD 301
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O livro “Desafios e Soluções da Sociologia” foi dividido em 2 Volumes, totalizando 42 artigos de pesquisadores de diversas instituições de ensino superior do Brasil. O objetivo da organização deste livro foi o de reunir pesquisas voltadas aos desafios atuais da Sociologia, assim como apresentar possíveis soluções para estes desafios.

O Volume 1 foi dividido em duas partes denominadas “Desafios da Sociologia”. Na Parte 1, são 11 artigos que discutem questões como a representação feminina e masculina, política LGBT, assédio moral e violência familiar. E na Parte 2, são 9 artigos que apresentam desafios à Sociologia por meio de discussões de temas como abuso sexual, masculinidades e racismo.

No Volume 2, os artigos foram agrupados em torno de duas partes denominadas “Soluções da Sociologia”. Na Parte 1, são 13 artigos e as temáticas giram em torno da economia criativa, cidadania, meio ambiente, educação, tecnologia e literatura. E na Parte 2, os 9 artigos discutem temas como autoajuda, quilombo, identidade cultural e valorização profissional.

Entregamos ao leitor o Volume 1 do livro “Desafios e Soluções da Sociologia”, e a intenção é divulgar o conhecimento científico e cooperar com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Boa leitura!

Willian Douglas Guilherme

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
“AS ARTIMANHAS DA EXCLUSÃO” NAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE MULHER CIGANA ENTRE BRASILEIROS E ITALIANOS	
Mariana Bonomo Giannino Melotti Monica Pivetti	
DOI 10.22533/at.ed.2521925061	
CAPÍTULO 2	13
ESCOLA EM DISPUTA: EDUCAÇÃO LIBERTADORA OU EDUCAÇÃO CONSERVADORA?	
Camila Zucon Ramos de Siqueira Siqueira Frederico Alves Lopes	
DOI 10.22533/at.ed.2521925062	
CAPÍTULO 3	28
“A GENTE SABE QUANDO DÁ PRA FALAR E QUANDO NÃO DÁ”: MEDO, SEGREGAÇÃO E SILENCIAMENTOS NA EXPERIÊNCIA DE MULHERES EM REGIÕES PERIFÉRICAS	
Maria Izabel Machado Marcelo Bordin	
DOI 10.22533/at.ed.2521925063	
CAPÍTULO 4	45
A REPRESENTAÇÃO DAS PERSONAGENS FEMININAS NA TRILOGIA <i>ÓPERA DOS MORTOS, LUCAS PROCÓPIO E UM CAVALHEIRO DE ANTIGAMENTE</i>	
Ivonete Dias Marcos Hidemi de Lima	
DOI 10.22533/at.ed.2521925064	
CAPÍTULO 5	54
A VIVÊNCIA FEMININA NA CIDADE: PROCESSOS EDUCATIVOS PARA A EMANCIPAÇÃO DA MULHER	
Maria Vitoria Silva Cardoso Rosângela Ribeiro da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.2521925065	
CAPÍTULO 6	65
LGBTTOFOBIA E RE(VE)LAÇÕES UNIVERSITÁRIAS: O PROCESSO DE FORMAÇÃO NOS CURSOS DA ÁREA DA SAÚDE E A POLÍTICA LGBT	
Claudio Leão de Almeida Junior Danielle Jardim Barreto Fernanda Gracielle Aguiar Zonta	
DOI 10.22533/at.ed.2521925066	
CAPÍTULO 7	76
MASCULINIDADES VIOLENTAS: LEGITIMAÇÃO E NORMATIVIDADE	
Kety Carla De March	
DOI 10.22533/at.ed.2521925067	

CAPÍTULO 8	85
NAS TESSITURAS DO CORPO E DAS SEXUALIDADES EM CLARICE LISPECTOR E MICHEL FOUCAULT: UMA APRECIÇÃO CRÍTICA DO LIVRO “A VIA CRUCIS DO CORPO”	
Danila Faria Berto	
DOI 10.22533/at.ed.2521925068	
CAPÍTULO 9	95
O ASSÉDIO MORAL NO NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO: DISCURSO DE MOBILIZAÇÃO E PRÁTICA PREDATÓRIA	
Igor Assoni Monteiro da Silva	
Marilane Carneiro Di Mario	
Mário Lopes Amorim	
DOI 10.22533/at.ed.2521925069	
CAPÍTULO 10	108
O QUE PENSAM AS MULHERES SOBRE ‘SEXO E AS NEGAS’	
Daniela Rocha Drummond	
Nelson Rosário de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.25219250610	
CAPÍTULO 11	123
VIOLÊNCIA NO ÂMBITO FAMILIAR: UMA ANÁLISE ACERCA DA RELAÇÃO ENTRE A VIOLAÇÃO DE DIREITOS NA INFÂNCIA E A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES ATENDIDAS PELO NÚCLEO DE ESTUDOS E DEFESA DOS DIREITOS DA INFÂNCIA E JUVENTUDE – NEDDIJ - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE – CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON.	
Amanda Beatriz Louris	
Carla Liliane Waldow Esquivel	
Elizângela Treméa	
Francieli Pinheiro	
DOI 10.22533/at.ed.25219250611	
CAPÍTULO 12	133
A CONSTRUÇÃO DO HERÓI CHE E AS MASCULINIDADES EM CUBA: CONSTITUINDO UM OBJETO DE PESQUISA	
Andréa Mazurok Schactae	
DOI 10.22533/at.ed.25219250612	
CAPÍTULO 13	146
ABUSO SEXUAL COM CRIANÇAS E ADOLESCENTES: UMA ANÁLISE DE PROJETOS DE ENFRENTAMENTO NO PARANÁ	
Bruna Regina Battisti	
Francieli do Rocio de Campos	
DOI 10.22533/at.ed.25219250613	
CAPÍTULO 14	154
BUNDA, CULTURA NACIONAL E MISTIÇAGEM NO BRASIL	
Ana Paula Garcia Boscatti	
Joana Maria Pedro	
DOI 10.22533/at.ed.25219250614	

CAPÍTULO 15	166
DISCUSSÕES SOBRE IDENTIDADE RELIGIOSA: O CASO DOS PEREGRINOS	
Marcelo Pereira Souza Marcelo Alário Ennes Alessandra Rodeiro Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.25219250615	
CAPÍTULO 16	182
ENVIOS DE MEMÓRIA EM ELIDA TESSLER	
Isabela Magalhães Bosi	
DOI 10.22533/at.ed.25219250616	
CAPÍTULO 17	188
HERANÇA AFRICANA E MEMÓRIA DA ESCRAVIDÃO: PATRIMÔNIO, ESPAÇO E DINÂMICAS POLÍTICAS NA ZONA PORTUÁRIA DO RIO DE JANEIRO	
Hannah da Cunha Tenório Cavalcanti	
DOI 10.22533/at.ed.25219250617	
CAPÍTULO 18	205
MEMÓRIA, SILÊNCIO, ESQUECIMENTO E TURISMO	
Raniery Silva Guedes de Araujo Karla Estelita Godoy	
DOI 10.22533/at.ed.25219250618	
CAPÍTULO 19	212
PIADAS CONTRA NEGROS: VIOLÊNCIA EM FORMA DE HUMOR JOKES AGAINST BLACK PEOPLE: VIOLENCE AS HUMOR	
Paulo Sérgio de Proença	
DOI 10.22533/at.ed.25219250619	
CAPÍTULO 20	225
QUEM E COMO SE DEFINE O ÉTNICO NA AUTO IDENTIFICAÇÃO “ÉTNICO RACIAL”?: DILEMAS DAS COTAS PARA NEGROS NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.	
Marcos Silva da Silveira	
DOI 10.22533/at.ed.25219250620	
SOBRE O ORGANIZADOR	238

O ASSÉDIO MORAL NO NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO: DISCURSO DE MOBILIZAÇÃO E PRÁTICA PREDATÓRIA

Igor Assoni Monteiro da Silva

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e
Sociedade
Curitiba - Paraná

Marilane Carneiro Di Mario

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e
Sociedade
Curitiba - Paraná

Mário Lopes Amorim

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e
Sociedade
Curitiba

RESUMO: Este artigo é uma primeira aproximação teórica do tema do assédio moral. O novo espírito do capitalismo transforma o trabalho e visa produzir um novo sujeito, mas deve motivar os indivíduos a participarem da reprodução da sociedade. Seu discurso mobilizador prega a conciliação de interesses entre capital e trabalho e busca a adesão de todos, justificada em nome de ideais de realização do indivíduo. Porém, suas práticas predatórias se alastram em todos os domínios de atividade. A lógica do ganho imediato gera uma patologia social, deteriora a saúde e viola a integridade das pessoas. As consequências

dessa dinâmica atingem tanto as vítimas diretas quanto seus familiares e colegas de trabalho. A difusão do assédio moral revela os paradoxos ocultos no discurso mobilizador e coloca a necessidade da luta um por trabalho que preserve a dignidade dos indivíduos prioritariamente aos lucros do capital.

PALAVRAS-CHAVE: novo espírito do capitalismo; direitos humanos no trabalho; assédio moral; neoliberalismo; gestão do trabalho.

ABSTRACT: This article is a first theoretical approach to the issue of moral harassment. The new spirit of capitalism transforms labor in all its dimensions and intends to produce new subjectivities, but must motivate individuals to take part in the reproduction of society. Its mobilizing discourse claims a conciliation of interests between capital and labor and seeks the adherence of all members of society, justified in the name of the ideals of realization of the individual. However, predatory practices spread themselves throughout all domains of activity. The direct-gain logic gives rise to a social pathology, deteriorates health and violates people's integrity. The consequences of this dynamics reach the direct victims as well as his/her family and co-workers. The propagation of moral harassment reveals the concealed paradoxes within this mobilizing discourse and

brings with it the necessity of a struggle for the preservation of labor relations sustained in the dignity of individuals over the profits of capital.

KEYWORDS: new spirit of capitalism; human rights at work; moral harassment; neoliberalism; management.

1 | INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo fazer uma primeira revisão teórica da questão do assédio moral no trabalho, buscando as conexões possíveis entre a produção de teóricos brasileiros reconhecidos por sua perícia nessa temática e as propostas exploradas por Luc Boltanski e Eve Chiapello no livro “*O novo espírito do capitalismo*”.

As novas configurações assumidas pelo trabalho nos últimos 30 anos, em função da globalização, colocaram ao capitalismo a necessidade de dar respostas rápidas para atender às necessidades da estrutura econômica emergente. Segundo Heloani (2008), o modelo econômico que se desenvolveu, pautado na ideologia neoliberal, induziu à desregulamentação social do trabalho. A reestruturação produtiva que se produziu em consequência representa um radical reordenamento da relação capital-trabalho, transformando significativamente a identidade profissional e a organização gerencial (HELOANI, 2008), dando origem a um “novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009)

Esse “novo espírito do capitalismo” se constrói segundo bases de ordens objetivas e subjetivas. No pólo objetivo, verificam-se mudanças econômicas de amplitude global; na esfera produtiva, observa-se a produção enxuta produção em células, introdução de novas tecnologias produtivas informatizadas, desconcentração do espaço físico, etc. (ANTUNES, 2005). O toyotismo, modo de organização do trabalho vigente no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, “é o modo de organização do trabalho e da produção capitalista adequado à era das novas máquinas de automação flexível, que constituem uma nova base técnica para o sistema do capital, e da crise de superprodução, com seus mercados restritos” (ALVES, 2007, p. 246). No pólo subjetivo da pessoa que trabalha, tem-se observado que a empresa exige cada vez mais da dimensão intelectual do indivíduo. A empresa enxuta obriga o desempenho de diversas funções ao mesmo tempo. Essa exigência promove uma apropriação crescente da dimensão intelectual do trabalhador, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade existente no mundo do trabalho (ANTUNES, 2005, p. 36). O toyotismo é um desdobramento estratégico do capitalismo, uma ideologia que é orgânica ao modo de produção capitalista. Ela tem como finalidade realizar não só a reforma das estratégias de crescimento e competitividade das empresas, mas também uma reforma intelectual e moral que torne possível a subsunção do trabalho ao capital (ALVES, 2007). Isso implica no envolvimento da subjetividade do trabalhador, pois o *controle* sobre o processo de trabalho é realizado, no “novo espírito do capitalismo”, pelo envolvimento das subjetividades. Este viabiliza a passagem do controle para o autocontrole, com a

consequente substituição dos altos cargos de controle desempenhados por executivos – agora considerados improdutivos – pelo controle exercido por todos os trabalhadores sobre o próprio trabalho e dos seus colegas (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009). Sendo assim, o controle, se realiza subjetiva e intersubjetivamente.

A ideologia neoliberal pós-fordista propõe “a conciliação de dois sujeitos historicamente desiguais, capital e trabalho”, que se efetiva através do discurso da colaboração e do trabalho em equipe (HELOANI, 2004). Todavia, o caráter paradoxal dessa proposta se evidencia quando é comparado o discurso sobre a importância do coletivo e as práticas de incentivo à hipercompetitividade entre os trabalhadores, que continuam a serem avaliados individualmente (HELOANI, 2004). Porém, “nas empresas pós-fordistas, signatárias do neoliberalismo, a matéria-prima principal são as pessoas” (HELOANI, 2008), de quem depende, em última instância, o funcionamento das instituições (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009; HELOANI, 2008). Daí se deduz, para o capitalismo, a “necessidade de se criar um modelo mais atraente, mais sedutor, mais envolvente, onde as potencialidades do trabalhador pudessem ser mais aproveitadas objetivando a otimização das novas tecnologias mais complexas” (HELOANI, 2008). Esse modelo precisa ser “capaz de controlar também a mente do trabalhador”, para levar à constituição de um novo sujeito, um “trabalhador multifuncional, polivalente, que executa e toma decisões e também arca com as consequências de seus erros” (HELOANI, 2008). Muda-se, a partir daí, o eixo central da administração, que passa a ser matricial, onde se constata a “retaylorização do trabalho, segmentado por projetos”, a promoção da expropriação do saber e o sucateamento das capacidades individuais dos trabalhadores (HELOANI, 2013). Isto leva à “construção de uma nova subjetividade que encontra no projeto neoliberal a sementeira do individualismo e da barbárie” (HELOANI, 2008), que se fundamenta num único interesse, a manutenção da taxa de lucro (HELOANI, 2013).

2 | O DISCURSO MOBILIZADOR DA EMPRESA ENXUTA

No “novo espírito do capitalismo, que tem na empresa enxuta uma de suas características mais marcantes, quais seriam as justificações, as propostas de bem comum e as garantias que mobilizam os indivíduos de toda a sociedade a aderirem ao capitalismo, mesmo em meio a todas as suas contradições, ao desencanto e à inautenticidade da vida, etc.?

Em primeiro lugar, pode-se dizer que a substituição da empresa burocrática pela organização flexível, posicionada em um mundo sem as garantias reguladoras do Estado e, portanto, instável, promove a ideia de liberdade, de oposição ao paternalismo burocrático garantidor de ascensão profissional. A literatura de gestão empresarial dos anos 1990 é apologética ao risco e à mobilidade em substituição da valorização do planejamento, da garantia, da estabilidade, vigente no segundo espírito do capitalismo.

A valorização da instabilidade é justificada com a promoção de um ideal de liberdade e autonomia (BOLTANSKI e CHIAPPELO, 2009).

Em segundo lugar, a empresa flexível, tal como foi descrita acima, exige a criatividade, a reatividade e a flexibilidade de todos os sujeitos empregados, enquanto nos anos 1960, de maneira diferente, era sobre o executivo que se concentravam as expectativas relacionadas às qualidades técnicas necessárias ao exercício do controle e da autoridade. No “novo espírito do capitalismo”, onde o processo produtivo está organizado por projetos, a justificção para o engajamento, para que o trabalho se torne atrativo, recai na sucessão de projetos. A sucessão de projetos não permite o enriquecimento financeiro, mas enriquecimento pessoal, cognitivo e profissional (BOLTANSKI & CHIAPPELO, 2009).

Em terceiro lugar, como decorrência do ponto anterior, nesta forma de organização do trabalho, a *empregabilidade* aparece como uma necessidade constante para o trabalhador. Ele precisa recompor incessantemente seu *capital social*, que é “constituído pela soma de suas competências mobilizáveis” (BOLTANSKI e CHIAPPELO, 2009, p. 126). A esse respeito, ALVES (2007) observa que hoje o indivíduo precisa *adquirir, consumir* novos saberes, para competir num mercado de trabalho cada vez mais restrito e excludente. No fim, tal conceito de empregabilidade é uma “operação ideológica sutil de atribuir aos indivíduos, e apenas a eles, a ‘culpa’ pelo fracasso na sua inserção profissional, demonstrando o poderoso recurso da psicologia do neoliberalismo de ‘culpabilizar’ as vítimas” (ALVES, 2007, p. 253). Entretanto, ela é parte das ideologias de engajamento do novo “espírito do capitalismo”, e sua justificção se concentra sobre a idéia de que o trabalhador vive em mundo estimulante, no qual ele é sempre motivado a buscar novos conhecimentos.

Finalmente, em quarto lugar, pode-se indicar a crescente exigência de envolvimento subjetivo do trabalhador para que os objetivos da organização flexível sejam atingidos. Talvez este aspecto seja o que tem maiores implicações para a reflexão aqui proposta. Hoje, a classe trabalhadora vive em “um contexto em que se pede que [as pessoas] canalizem todas as suas capacidades para as empresas, inclusive as mais pessoais; não só as competências técnicas, mas também criatividade, senso de amizade, emotividade, etc.” (BOLTANSKI e CHIAPPELO, 2009, p. 126). A gestão da força de trabalho sob o toyotismo realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade do trabalhador em relação ao taylorismo-fordismo. No atual contexto, vige a subsunção formal-intelectual do trabalho ao capital (ALVES, 2007).

O resultado de toda essa evolução do aparato tecnocientífico produtivo e administrativo experimentado no “novo espírito do capitalismo” é, como coloca ALVES (2007), a crescente demanda de novas habilidades técnicas, cognitivas e comportamentais. Como se viu, a literatura de gestão empresarial busca justificar o envolvimento subjetivo do trabalhador com o projeto da organização através da idéia de que a “instrumentalização dos seres humanos naquilo que eles têm de propriamente humano” (BOLTANSKI e CHIAPPELO, 2009, p. 132) elimina a rigidez e a monotonia

da empresa, flexibiliza as hierarquias, cria um simulacro de horizontalidade. Portanto, “a literatura de gestão empresarial apresenta-se como um dos principais espaços de inscrição do espírito do capitalismo” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 83).

A empresa enxuta, portanto, é a realidade material onde se enraíza o discurso do novo espírito do capitalismo. Se “as diferentes etapas de desenvolvimento das forças produtivas determinam a exigência de novos tipos profissionais” (SILVA, 2009, p. 9), em uma forma de organização do trabalho onde a proposta é “fazer mais com menos”, com tecnologias produtivas flexíveis, é necessário que se construa um novo “tipo humano” adaptado a tal realidade. É nesse contexto que surge, assim, o trabalhador multifuncional, participativo, cooperativo, polivalente, etc.

“O discurso empresarial enfatiza, ainda, um perfil de trabalhador marcado pela flexibilidade frente às mudanças, investindo em sua formação permanente e aberto a novos desafios, um empreendedor de si mesmo que garantiria dessa forma, sua empregabilidade e permanência num mercado em contínua transformação” (LIMA, 2010, p. 160)

A sociedade capitalista, assim como qualquer outra forma de sociometabolismo, depende de formas de consciência que motivem os indivíduos a participarem da reprodução da sociedade. A cada estágio de desenvolvimento desse modo produção, novas formas de mobilização e engajamento de toda a sociedade são exigidas para que ela se reproduza. Em outras palavras, é necessário um “conjunto de crenças associados à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 42). Tal conjunto de crenças é o que Boltanski e Chiapello (2009) definem como o *espírito do capitalismo*.

Essas crenças são as construções ideológicas dominantes. Sua função é criar o engajamento de toda a sociedade em torno dos interesses dos grupos dominantes que representam os objetivos da produção capitalista. Essas crenças mobilizadoras não são apenas estratégias de ocultação de uma realidade contraditória. Não servem unicamente para fazer com que dominados consintam com o poder dos dominadores. Elas mobilizam tanto os primeiros quanto os segundos para a realização dos objetivos do capital (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

Além de induzirem os sujeitos ao engajamento, o espírito do capitalismo também pode ser caracterizado como o conjunto das representações e argumentos que justificam as condições da sociedade. Boltanski e Chiapello (2009) dizem que o capitalismo só se sustenta porque existe certo número de representações e justificações que o apóiam. Elas é que fazem com que sua ordem pareça aceitável, desejável, insuperável, etc. A esse respeito, os referidos autores argumentam que

[...] essas justificações devem basear-se em argumentos suficientemente robustos para serem aceitos como pacíficos por um número bastante grande de pessoas, de tal modo que seja possível conter ou superar o desespero ou o niilismo que a ordem capitalista também não para de inspirar, não só aos que são por ela oprimidos, mas também, às vezes, aos que têm a incumbência de mantê-la e de transmitir seus valores por meio da educação. (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 42)

Nessas condições, o espírito do capitalismo precisa encontrar, de forma contínua, as justificações que permitam o envolvimento de todos os indivíduos, dominados e dominantes, e crie e recrie as possibilidades de continuidade da hegemonia do capital. É por isso que “a necessidade de dar justificações ao capitalismo e de mostrá-lo com um aspecto atraente não seria tão premente se o capitalismo não estivesse enfrentando, desde as origens, forças críticas de grande amplitude (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 71).

Dado que tais condições são evidentemente contraditórias, que se fundam em relações de exploração e dominação, “é interesse da classe capitalista em seu conjunto que as práticas gerais [...] possibilitem conservar a adesão daqueles dos quais depende a obtenção do lucro” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 52). Para isso são necessários diversos construtos ideológicos que mobilizam a adesão e participação de toda a sociedade na manutenção e desenvolvimento do capitalismo e de seu espírito. No entanto, o trabalho se intensifica. Surgem impactos perversos na estrutura psíquica e mental de homens e mulheres trabalhadores “como demonstram as novas empresas toyotizadas e o contingente de operários e empregados estressados” (ALVES, 2007, p. 254). Isso significa que a subjetividade visada pelo capital conduz ao crescimento e disseminação das psicopatologias do trabalho, produto das exigências cada vez maior das novas demandas por habilidades técnicas, emocionais e cognitivas (ALVES, 2007) do “novo espírito do capitalismo”.

3 | A PRÁTICA PREDATÓRIA

Embora o discurso do “novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009) seja mobilizador e sedutor, ele não consegue esconder suas práticas predatórias, que se alastram em todos os domínios de atividade. Heloani (2013) salienta que os desdobramentos da ideologia neoliberal são hoje visíveis tanto em organizações privadas quanto no serviço público que, a partir da década de 1990, passou a incorporar a “lógica do capital impaciente” e a reproduzir os mesmos mecanismos de precarização do trabalho. A administração gerencial está levando as instituições públicas a incorporarem os instrumentos gerenciais das corporações privadas, adotando o trabalho em equipes de projeto, regido pelos princípios da melhoria contínua e da Qualidade Total.

Em todos os domínios da sociedade, o trabalho temporário cresceu desmesuradamente, e o propósito da obtenção de lucros sempre maiores gera uma lógica institucional onde “o que interessa é que a organização seja saudável, independentemente do funcionário ser saudável” (HELOANI, 2013, p. 30). Sendo assim, trabalhadores de todos os setores da economia, independente do nível do posto de trabalho ocupado e a despeito da jornada de trabalho legal ser de 8 horas, trabalham até 16 horas. Não são sequer remunerados pelas horas extras realizadas

e suportam um ambiente onde a pressão é muito mais depressiva que estimulante (HELOANI, 2013).

Segundo Seligmann-Silva (2013), o mal-estar tem raízes políticas e econômicas que precisam ser reconhecidas, pois sem a compreensão das situações macroeconômicas não é possível compreender as mazelas que provocam nos contextos de trabalho e de vida cotidiana de cada cidadão. “A instabilidade e a incerteza da economia internacional se refletem na instabilidade e na insegurança em que as pessoas vivem hoje em dia” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 55). O modelo econômico imposto pelo neoliberalismo engendra um contexto de retirada de direitos dos trabalhadores, de desregulamentação dos contratos de trabalho, ao qual se adiciona o imperativo de flexibilidade, compondo um cenário de grande insegurança quanto ao futuro. Concomitantemente, “a intensidade do trabalho e as exigências de dedicação total à empresa invadem a vida familiar e a deterioram na medida em que não há mais tempo, nem paz para convívio e diálogo” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 55).

Em sua prática clínica, Seligmann-Silva constata igualmente que, pouco a pouco as pessoas se isolam tanto no trabalho quanto na família, pois a hipercompetitividade desencadeada no ambiente de trabalho estimula o individualismo e desagrega os laços sociais, desintegra os laços de solidariedade, rompe a confiança, degradando a convivência tanto em casa quanto no ambiente de trabalho. Seligmann-Silva (2013, p. 55) afirma ainda que “as pessoas são atiradas umas contra as outras nas competições para que se isolem, sendo mais fácil submetê-las e explorá-las”. As pessoas aceitam, apesar da violência psicológica que isto representa, porque têm medo do desemprego, medo de deixarem suas famílias desamparadas, porém a pesquisadora alerta que é necessária uma atitude crítica frente

[...] à exaltação de uma excelência constituída pela agilidade, pela beleza, pelo crescimento, ao mesmo tempo em que escondem ou negam todo esse desgaste e sofrimento de homens e mulheres que almejam um trabalho digno e a proteção social a que têm direito. ao discurso da excelência, que esconde e nega o sofrimento das pessoas. (SELIGMANN-SILVA, 2013, pp. 55)

A concomitância da flexibilidade, que estende as jornadas de trabalho sobre o tempo de repouso do trabalhador com a polivalência, que intensifica o trabalho e promove exigências intelectuais cada vez maiores, e as metas, que exigem do trabalhador frequentemente mais do que ele pode dar, “democratizou o trabalho patogênico” (HELOANI, 2008). Assim, “doenças até então inexistentes ou restritas a certos nichos profissionais como a LER/DORT se tornaram comuns a todos” (HELOANI, 2008). Esse tipo de organização do trabalho está produzindo o adoecimento mental dos trabalhadores.

No discurso econômico dominante, “a empresa tem que ser enxuta e ágil, assim como as pessoas devem ser enxutas, ágeis e bonitas” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 54). A instrumentalização do outro que decorre dessa visão, onde «todos devem ser fortes, belos, velozes, jovens”, descarta os adoecidos, “joga fora tudo o que não for

bonito e rápido” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 54) e gera um contexto de desrespeito aos direitos fundamentais do ser humano que proporciona o desenvolvimento do assédio moral (HELOANI, 2004).

A violência é favorecida pelas novas configurações do trabalho, a ponto de ter se transformado na “norma”. As empresas ultrapassam os limites da ética, propiciando e estimulando o desenvolvimento de relações agressivas.

Para assegurar o cumprimento de metas irrealistas e a adesão às normas organizacionais, as empresas/ organizações por vezes utilizam estratégias permeadas de humilhação, exposições exageradas, pressões intensas, constrangimentos, ameaças e a competição para além da ética. Neste contexto, a própria forma de organizar o trabalho propicia e estimula o desenvolvimento de relações agressivas, utilizando-se destas situações para assegurar o controle, a submissão e a exploração dos trabalhadores em prol da produção. (SOBOLL, 2008. pp. 2)

Desta maneira, o assédio está camuflado no discurso da financeirização como inerente à competitividade do capitalismo globalizado, sendo possível encontrar quem diga que “os comportamentos de assédio poderiam ser “bem vistos”, se olhados somente pelo ângulo economicista” (SOBOLL, 2008, p. 2). As pessoas trabalham num ambiente onde a violência é onipresente e onde são vistas sob a ótica instrumental. De acordo com Heloani (2013) é praticamente impossível não haver assédio no ambiente onde um vê o outro como coisa, o trabalho tornou-se um ambiente extremamente propício ao assédio moral, onde ninguém é isento nem de sofrê-lo, nem de cometê-lo. Nesse contexto, “a pressão obriga a pessoa a produzir mais rápido e também faz com que ela aprenda a cometer alguns erros e a legitimar outros tantos” (HELOANI, 2013, p. 33). Sendo assim, a lógica instrumental-pragmática é naturalizada e, ou as pessoas “se acostumam” com ela, ou fazem “de tudo para não acabar transgredindo algumas normas éticas e morais, o que gera depressões, síndrome do pânico, estresse pós-traumático” (HELOANI, 2013, p. 31).

4 | AS ENGRENAGENS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Heloani (2004) define como características do assédio a intencionalidade, a desqualificação deliberada e repetida da vítima, com o objetivo de fragilizá-la, de neutralizá-la, de lhe retirar seu poder de reação. Da mesma forma, Soares (2013, p. 35) conceitua o assédio como uma “patologia organizacional corrosiva que degrada as condições de trabalho, a saúde mental dos indivíduos e envenena as relações sociais no ambiente de trabalho”, uma disfunção institucional de proporções assustadoras. Ela só pode existir na presença de três elementos simultaneamente: alvo, agressor e contexto. Todavia, embora sem a contribuição do contexto, que “catalisa, encoraja ou tolera a existência da violência”, esta não possa acontecer face à situação, a reação mais comum é sempre a de individualizar o problema, restringindo-se a olhar as pessoas e perdendo de vista o contexto (SOARES, 2013, p. 35). Todavia, as pesquisas

sobre assédio moral no trabalho apontam como causas, justamente, os fatores ligados ao contexto organizacional e social. “Efetivamente, o assédio moral não deve ser entendido como um fenômeno isolado, episódico, pontual e acidental, mas como o resultado de várias tendências que afetam o núcleo da organização do trabalho” (SOARES, 2013, p. 36), construindo uma cultura que, baseada no esfacelamento das relações sociais, o legitima como uma conduta socialmente aceitável.

Para Heloani (2013 p. 34), o assédio moral é uma patologia social que se constitui num atentado à integridade dos indivíduos, um verdadeiro “problema social do capital” que atinge um fundamento essencial da dignidade humana, o trabalho. Esse ataque à natureza humana demandará, segundo o pesquisador, muito esforço para ser superado, e só poderá sê-lo a partir da modificação da forma de organizar o trabalho, pois o assédio moral é uma consequência do paradigma organizacional da produtividade imediata e da sobrevivência dos melhores. “Nesta engenharia laboral de conquista, é “natural” que ele encare o seu colega de trabalho como um rival e que pise ou elimine o sujeito ou coloque a culpa nele quando do seu fracasso” (HELOANI, 2013, p. 32), fato que contribui a explicar o crescimento do assédio horizontal.

Como Soares, Heloani reafirma que o assédio moral no trabalho “não consiste numa relação vítima-vilão” (HELOANI, 2013, p. 31) e não pode ser considerado um mecanismo ou uma reação individual. Heloani alerta igualmente para a necessidade de escapar aos discursos culpabilizadores do sujeito. Aponta outro equívoco comumente cometido, e que serve perfeitamente aos interesses do sistema: o antagonismo entre os trabalhadores mais novos e mais antigos. Esta oposição é convenientemente incentivada, na medida em que pessoas mais experientes são potencialmente mais críticas, ao passo que pessoas mais jovens, cheias de “garra” e sedentas de uma oportunidade para “mostrar seu valor”, aceitam com maior facilidade situações precárias de trabalho, ao mesmo tempo em que podem ser mais facilmente dispensadas. Esse tipo de rivalidade contribui igualmente ao incremento do assédio moral horizontal nas organizações.

Há entre as pessoas, nas organizações, uma luta para a preservação do seu posto de trabalho, que está transformando a solidariedade, dissolvendo a coesão do grupo. “Sendo assim, para se proteger, cada um tenta salvar-se individualmente, silenciando, não ousando denunciar o agressor, nem ajudando a vítima” (SOARES, 2013, p. 36). Quanto às organizações, segundo Soboll (2008), elas são minimamente coniventes, na medida em que isso pode servir aos seus objetivos, e essas práticas podem mesmo serem incorporadas e legitimadas como instrumentos de gestão e controle nas relações de trabalho (SOBOLL, 2008).

5 | CONSEQUÊNCIAS E SEQUELAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral atinge “a dignidade, a auto-segurança e a identidade das pessoas, que passam a questionar sua capacidade e competência, podendo causar

danos graves na saúde e na vida social e familiar” (SOBOLL, 2008, p. 2), tornando muitas vezes “insuportável a permanência da pessoa no coletivo, gerando pedidos de afastamento, transferência ou desligamento” (SOBOLL, 2008, p. 2).

Uma agravante comum às pessoas que sofrem assédio moral é que, muitas vezes os trabalhadores têm “um problema determinado pelo trabalho, mas que não é reconhecido como relacionado a ele; então recebem um auxílio-doença e não um auxílio-acidentário” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 49). Isto faz com que a pessoa não tenha a possibilidade de se beneficiar da estabilidade no emprego, tendo como consequência o fato que o trabalhador “prefira” esconder que está doente, por receio de ser incluído na “lista negra” dos que podem ser demitidos, e que vá trabalhar mesmo estando doente. Este fenômeno, conhecido como “presenteísmo”, é um dos elementos que faz com que as patologias se agravem progressivamente. “O indivíduo vai aguentando, continua a trabalhar, a produzir, ainda que menos e só quando realmente não suporta mais é que vai para o benefício social” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 53), todavia, se não conseguir o benefício acidentário, quando volta ao trabalho, em geral, é demitido.

Segundo Seligmann-Silva (2013), o trabalhador adoece tanto por conta da violência psicológica, quanto por conta do excesso de trabalho, da sobrecarga ocasionada pela imposição de metas irrealistas ou mesmo por desvio de função, quando se solicita que a pessoa realize tarefas para as quais não foi preparada. Todos estes elementos são fatores de fragilização que fazem com que a pessoa fique cada vez mais exposta a se tornar alvo de assédio. Esta situação se prolongando, chega um momento em que os limites físicos e psicológicos são ultrapassados, o indivíduo descompensa e pode desenvolver um quadro de *burnout*. Para a pesquisadora, as consequências ultrapassam o contexto profissional, pois esses quadros provocam igualmente a deterioração do relacionamento familiar, uma vez que “deprimidas, irritadas, [são pessoas] que não conseguem mais ter atividades de lazer nem momentos tranquilos em suas casas” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 53). Assim, a pessoa vai progressivamente se isolando da família, dos amigos e dos colegas de trabalho, o que contribui ainda mais para agravar sua situação, pois, como assinala Soares (2013), “quanto maior a coesão do grupo, menor é a probabilidade de ocorrer assédio moral” (SOARES, 2013, p. 36).

Nas grandes corporações, as testemunhas do assédio tendem a não intervir. Isto se deve tanto ao medo de que o assédio do outro tenha consequências sobre si mesmo quanto pela questão das defesas ligadas ao sentimento da invulnerabilidade, ou mesmo por um fenômeno de “difusão da responsabilidade” - não se intervém, pois se acredita que outra pessoa irá fazê-lo” (SOARES, 2013, p. 36). Sendo assim, a possibilidade de que as testemunhas intervenham em defesa das vítimas é inversamente proporcional ao tamanho da instituição. Entretanto, se por um lado esse raciocínio minimiza o sentimento de culpa da testemunha com relação à falta de solidariedade com o colega que está sendo agredido, por outro ele evidencia o

fato de que o assédio repercute também nas testemunhas, fenômeno que Soares (2013) denomina de “assédio passivo”. A existência da vítima quebra o mecanismo de defesa contra o sofrimento, pois testemunhar a violência, além de fazer com que o nível de estresse aumente, coloca em xeque o mito da invulnerabilidade. Soares (2013, p. 40) sustenta que “é exatamente por não o defender que se corre o risco de ser assediado amanhã”, uma vez que qualquer pessoa pode ser alvo de um assédio moral no trabalho.

6 | CONCLUSÃO

O assédio moral no trabalho vem se generalizando rapidamente. Muitos teóricos têm se interessado pelo assunto, mas é essencial que se mantenha o foco no aspecto institucional do problema, que se confirma pela magnitude que ele atinge nas organizações hoje. Os casos de assédio moral no trabalho não são problemas interpessoais, nem mesmo nas situações onde se possam encontrar justificativas no comportamento dos envolvidos para sustentar esse tipo de afirmação. Hoje, o assédio não está mais somente vinculado a situações de exercício de poder hierárquico, e tem sido cada vez mais frequentes as situações de assédio horizontal. Se há alguns anos ele era um fenômeno restrito a algumas atividades profissionais, hoje ele está presente em todas as profissões, tanto em instituições públicas como na iniciativa privada. Logo, o fato de se estudar o perfil dos envolvidos ou de focalizar a análise nos aspectos específicos de cada situação tem como efeito ocultar a dimensão político-social do fenômeno.

Pelo que foi exposto com o apoio do referencial teórico de Boltanski e Chiapello, o “novo espírito do capitalismo” emerge como um conjunto de ideologias de mobilização e engajamento do contexto produtivo neoliberal. Em tal contexto, a empresa enxuta e a desregulação social das relações de trabalho no seu interior adquirem papel central. A ideologia de gestão empresarial procura atuar como veículo histórico das classes dominantes para gerar formas de convencimento e de adesão dos indivíduos às relações sociais que se estabelecem concretamente nesse cenário. Porém, é nesse mesmo contexto que o trabalho se intensifica, cresce o seu caráter predatório, e a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras se degrada através de práticas de assédio moral.

Percebe-se, portanto, que os discursos de gestão empresarial aparecem como o simulacro de relações de trabalho harmoniosas, onde todos ganham. As práticas de humilhação, de ofensas, de descrédito dos indivíduos, por seu turno, não aparecem nesses discursos, ou seja, são o não-dito dos discursos da gestão empresarial. Assim, não se incorre em exagero ao dizer que o assédio moral é um dos resultados do “novo espírito do capitalismo”.

O assédio moral é reflexo justamente da intensificação e da degradação do trabalho e atua para a conservação de tal quadro. Enquanto a literatura de gestão

empresarial mobiliza, motiva, engaja, o assédio moral degrada, oblitera, amedronta o indivíduo e gera conseqüências nas suas relações sociais dentro e fora da organização. Enquanto o discurso de gestão empresarial se coloca como retórica de justificação das relações de produção capitalistas, o assédio moral se revela como prática oculta no interior das organizações. A rigor, é preciso ter em consideração que assédio moral e os discursos da gestão empresarial que buscam criar o ideário da participação, da colaboração, da valorização dos seres humanos na gestão de pessoas têm as mesmas bases e visam os mesmos fins no “novo espírito do capitalismo”.

Há que se levar em conta os efeitos dos ataques à dignidade sofridos pelas pessoas assediadas, que já lhe deixaram sequelas suficientes em sua saúde e em suas relações sociais, no momento de acolhê-las, tratá-las e reintegrá-las ao trabalho. Há que se pensar que a presença do descrédito, das humilhações e das ofensas não será resolvida sem um trabalho junto aos indivíduos que compartilham do cotidiano da pessoa que foi vitimada pela situação, um trabalho de reconstrução dos elos de solidariedade, que possa prevenir efetivamente as recaídas.

Como salienta Soares (2013), “é fundamental lutar por organizações em que se tenha mais justiça, uma maior coesão social”, pois “esse é o primeiro passo para que possamos conviver e ter organizações sem esse tipo de violência” (SOARES, 2013, p. 40). Precisamos lutar contra “a competitividade imposta pelas metas de produtividade [que] decreta o silêncio pelo medo de cair na malha do desemprego, tomando dessa forma o lugar do caminho pela conquista da liberdade” (OLIVEIRA, 2005, p. 226). Pois, “o trabalho, como parte necessária à existência humana, não pode ser uma negatividade da vida, mas, pelo contrário, sua expressão, coisa que o capitalismo, em suas mais variadas versões, apresentadas no decorrer da história, não permitiu que ocorresse” (HELOANI, 2008, p. 12). Encerramos essa reflexão sobre o assédio moral com as palavras do professor Heloani, que nos lembra que, enquanto pesquisadores, devemos lutar por uma ciência comprometida com a sociedade e com o ser humano, e não com o capital.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Reestruturação produtiva, novas qualificações e empregabilidade.** (2007) In: Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho (2ª Ed), Londrina, PR: Ed. Praxis; Bauru, SP: Canal 6.

ANTUNES, R. L. C. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** (2005) São Paulo, SP: Boitempo.

BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo.** (2009) São Paulo, SP: Martins Fontes.

FARIA, J. H. **Economia política do poder: as práticas de controle nas organizações.** (2001) Curitiba, PR: Juruá.

HELOANI, R. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho.** (2004) RAE Electronica, São Paulo, SP:, Vol. 3 (n.1), Junho. Recuperado de <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol3-num1-2004/assedio-moral-ensaio-sobre-expropriacao-dignidade-no-trabalho>.

_____. **Assédio moral no trabalho.** (2013) In Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, São Paulo, SP: FUNDACENTRO, pp. 27-34, ISBN 978-85-98117-72-0. Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2013/3/seminario-compreendendo-o-assedio-moral-no-trabalho-palestras-proferidas>.

_____. **Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso?** (2008) In Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, São Paulo, SP: FUNDACENTRO. Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%202%20-%20Roberto%20Heloani.pdf>.

LIMA, J. C. **Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?** (2010) Porto Alegre, RS: Sociologias, ano 12, nº 25, setembro/dezembro, pp. 158-198.

OLIVEIRA, E. M. de. **Relações de trabalho e coação.** (2005) Araraquara, SP: Revista Estudos de Sociologia, . Recuperado de <http://seer.fclar.unesp.br/estudos/article/view/853/711>.

SELIGMANN-SILVA, E. **O assédio moral no trabalho.** (2013) In Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, São Paulo, SP: FUNDACENTRO, pp. 49-56, ISBN 978-85-98117-72-0. Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2013/3/seminario-compreendendo-o-assedio-moral-no-trabalho-palestras-proferidas>.

SOARES, A. **Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas.** (2013) In Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 35-44. ISBN 978-85-98117-72-0. Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2013/3/seminario-compreendendo-o-assedio-moral-no-trabalho-palestras-proferidas>.

SOBOLL, L. A. **Assédio moral: a violência “justificada” na lógica econômica.** (2008) Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, FUNDACENTRO, São Paulo, SP. Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Oficina%203%20-%20Lis%20Soboll.pdf>.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-425-2

