

ANÁLISE ACERCA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA LABORAL: ASPECTOS JURÍDICOS E EFEITOS FISIOPATOLÓGICOS

Zaiama do Rosário de Assis Lopes Wanderley¹, Daniele Rodrigues da Silva², Ranyérica Pereira de Andrade Rozendo³, Luciana Moura de Assis.⁴

¹ Discente do Curso de pós-graduação em Direito Civil e Processo Civil das Faculdades Integradas de Patos - E-mail: zaiamarwanderley@gmail.com;

^{2,3} Discentes do curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade Federal de Campina Grande - Campus de Cajazeiras, PB - ² E-mail: dani1108@outlook.com; ³ E-mail: ranyericatf@outlook.com;

⁴ Docente da Universidade Federal de Campina Grande – Campus de Cajazeiras, PB - E-mail: lu_moura_2002@yahoo.com.br.

RESUMO:

Introdução: A violência psicológica laboral é uma agressão que causa dano, prejuízo e perturbação da saúde mental do trabalhador, sendo muito difícil de ser identificada. Destacando-se o assédio moral, uma forma de violência psicológica praticada no ambiente de trabalho, que consiste na prática de atos, gestos e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada. **Objetivo:** Desse modo, este trabalho objetiva avaliar os aspectos jurídicos e as consequências fisiológicas da violência psicológica laboral no âmbito da saúde pública no Brasil. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão bibliográfica de caráter exploratório, realizada em setembro de 2017, nas bases de dados: Google Acadêmico, Scientific Electronic Library (SciELO) e a Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), além de livros, revistas jurídicas e o aparato documental instituído por meio de legislações adequadas. Foram excluídos, material não convencional, de congressos, aulas ou conferências; revisões da literatura, bem como, artigos que não abordavam a temática proposta ou que não contemplassem o objetivo do estudo. **Resultados e discussões:** Cabe destacar que o trabalho consiste na relação entre os homens, que utilizam para suprir suas necessidades e construir sua própria realidade, sendo importante na construção identitária do indivíduo. Contudo, nesse processo existem riscos que poderão causar danos psicossociais aos envolvidos, realizados por vezes por abusos pela posição hierárquica que instala no trabalhador um sentimento de medo e impotência que pode levar ao desinteresse pelo vínculo empregatício. Nesse caso, o assédio moral sendo objeto de estudo de diversas áreas, como a jurídica, a medicina, a psicologia, entre outras, ocorre por meio de palavras, gestos e atitudes que causa dano a dignidade, a personalidade, a integridade física e psíquica; resultando num ambiente de trabalho humilhante, pondo em perigo o emprego e vários riscos a saúde do trabalhador, como a depressão, e a necessidade da vítima por tratamento médico especializado. Para o direito o assédio moral é punível no âmbito civil, criminal e trabalhista. Como consequência da violência psicológica no trabalho a vítima apresenta sintomas psicossomáticos, fisiológicos e comportamentais. A mente agredida repercute na saúde biológica onde o cérebro é a peça chave nesse processo. Entre os efeitos físico-psíquicos, estão os distúrbios digestivos, dispnéia, sudorese, estado de hipervigilância que acabam passando despercebidos por serem confundidos com outras patologias já presentes, podendo surgir também à síndrome de Burnout. **Considerações finais:** A violência psicológica laboral trata-se então de um problema social que requer a atenção e o devido cuidado, pois o medo de perder o emprego prejudica a atitude de denunciar a injúria sofrida. É uma situação bastante delicada e de difícil identificação que causa danos a integridade psíquica da pessoa, podendo ser irreversível. De modo que, é imperativo a necessidade de uma maior atenção tanto por parte da área de saúde quanto a jurídica nessa temática.

Palavras-chave: Violência psicológica, Assédio moral, Ambiente de trabalho, Direito e saúde.

INTRODUÇÃO

A violência contra o ser humano é antiga, datada de séculos, caracterizada pelo abuso da força, do poder, por uma pessoa ou grupo, em prol de exercer domínio sobre o/os outro/s por meio da vontade de destruir, devastar ou atormentar alguém. Desse modo, a violência consiste em atitudes excessivas que dificultam as relações sociais (família e amigos) ou de trabalho quando envolve a vida profissional (DE SOUZA, 2017; BARRETO, 2009). Ao se falar em violência a primeira imagem que se vem em mente é de uma agressão física, ou seja, uma violência visível, palpável que atinge um indivíduo ou sua família, por sua vez não só a violência física apavora o homem, mas também as violências que não deixam marcas no corpo e por isso acabam passando despercebidas aos olhos da sociedade, a este tipo denominamos de violência psicológica (WASELFISZ, 2012).

A violência psicológica é uma agressão que causa dano, prejuízo e perturbação da saúde mental, sendo por isso muito difícil de ser identificada, e do desenvolvimento da identidade do indivíduo violentado. São ações que consistem em difamação, calúnia, ameaças, humilhações, perseguição, privação da liberdade, chantagem, dominação, e entre outros, todas essas imposições provocam no violentado um sentimento de desvalorização e busca por isolamento, podendo ocasionar muitas vezes o suicídio (SILVA, 2007). Esse tipo de violência pode desenvolver-se em diversos locais como na escola, na família ou entre amigos, e também no trabalho, sendo a violência no ambiente de trabalho um tema atual, gerada pelo chefe ou colegas de ofício, sendo denominada de violência psicológica laboral. Por violência psicológica laboral entende-se situações ocasionadas por comportamentos desrespeitosos como injúrias e difamações que podem acarretar prejuízos a saúde do trabalhador (SILVA, 2014).

Em se tratando de violência psicológica laboral destaca-se o assédio moral, o mesmo é um tema de realce na modernidade, e é objeto de estudo de diversas áreas, bem como a jurídica, a medicina, a psicologia, entre outras. É preciso compreender que o assédio moral, é um problema social para que seja possível a elaboração de um fundamento legal, e desse modo tipificá-lo; transformando a cultura e criando um novo modo de pensar, para que o ambiente de trabalho seja harmônico e traga satisfação global. (SILVA, 2015).

Podendo também ser chamado de terror psicológico como destaca (TERRIN e OLIVEIRA, 2007); é de grande relevância tanto para a medicina como para o direito que seja analisado a proporção do dano que viola a integridade e dignidade dos trabalhadores, fazendo

um parâmetro e estabelecendo normas e regras que se adequem a realidade social, para que seja possível uma eficiência no combate do assédio moral no trabalho.

Pesquisas realizadas pela BBC Brasil, em reportagem escrita por Rafael Barifouse em 15 de julho de 2015 diz que:

Dos 4.975 profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso.

Assim sendo, assédio moral são palavras, gestos e atitudes que causa dano a dignidade, a personalidade, a integridade física e psíquica; resultando num ambiente de trabalho humilhante pondo em perigo o emprego (AMARAL, 2012).

Conforme a seguinte definição de Alkimin (2006, p. 36-37):

O assédio moral também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja pratica assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da relação de trabalho.

A relevância social desse problema instiga a realização dessa pesquisa, pois a violência, em suas mais variadas manifestações e definições é um fenômeno histórico que viola de forma abrangente os direitos humanos civis, sociais, econômicos, culturais e políticos. É um ato que acontece diariamente em todo o mundo. Sendo preocupante o aumento da violência em nossa sociedade, fazendo parte da vida de muitas pessoas, e por isso se tornou um sério problema de saúde pública e também jurídica uma vez que infringe os direitos humanos.

Deste modo, o presente trabalho objetiva avaliar os aspectos jurídicos e as consequências fisiológicas da violência psicológica laboral no âmbito da saúde pública no Brasil.

METODOLOGIA Trata-se de uma revisão bibliográfica de caráter exploratório. Optou se por buscar por termos livres sem o uso de vocabulário controlado (descritores), como

estratégia, para recuperação de um número maior de referências, garantindo a detecção da maioria dos trabalhos publicados dentro dos critérios pré-estabelecidos. As buscas foram realizadas no período de setembro de 2017, em três bases de dados: Google Acadêmico, Scientific Electronic Library (SciELO) e a Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), além de livros, revistas jurídicas e o aparato documental instituído por meio de legislações adequadas, bem como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Como critérios de inclusão definiram-se: artigos em português, disponíveis gratuitamente nas bases de dados e demais fontes acadêmicas supracitadas, sem predefinir datas, tendo em vista a escassez de publicações que abordam a temática. Foram excluídos do processo investigativo, material não convencional, de congressos, aulas ou conferências; revisões da literatura, bem como, artigos que não abordavam a violência psicológica laboral, temática proposta ou que não contemplassem o objetivo do estudo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O trabalho em uma de suas definições mais clássicas, Marx (1994) afirma que consiste na relação entre os homens, onde os mesmos utilizam-se da natureza, sempre a modificando para suprir suas necessidades e construir sua própria realidade, ambos homem e natureza transformam-se ao mesmo tempo (FARIAS, 2010). Esse processo está além do suprimento de necessidades mediatas ou imediatas, o mesmo denota sua importância à medida que é responsável pela construção identitária do indivíduo, dando significação a sua existência (TIEPPO, 2012). Essas relações são dotadas de carga emocional à medida que evidenciam a função do indivíduo na sociedade e é responsável por estabelecer laços e pactuações entre os envolvidos.

O esforço e dedicação tanto dos trabalhadores quanto patrões se fazem necessários para que o processo de trabalho aconteça de modo eficaz e saudável. Contudo, é essencial conhecer os riscos existentes que poderão causar danos à dimensão psicossocial de ambos os envolvidos, como a sobrecarga de atividades; cumprimento de metas e prazos; sentimentos de inferioridade em relação aos seus superiores; concorrência; falta de reconhecimento e dificuldade em associar a vida profissional com a social (CHAGAS, 2015). Por vezes, as responsabilidades no trabalho não são compartilhadas entre patrão e empregado, muitas vezes ocasionadas pelo abuso da posição hierárquica que instala no trabalhador um sentimento de medo e impotência que pode levar ao desinteresse pelo vínculo empregatício.

Segundo Nakoneczny e Silva (2013), os riscos à saúde física e psicológica do trabalhador surge em meio a própria estrutura organizacional do trabalho, ritmo da economia local, exigências de produção do sistema capitalista e a desregulação jurídica dos vínculos empregatícios. Apesar dos fatores existentes para a violência no trabalho, a índole, a educação moral e a ética do agente ativo neste processo constam-se como principais fatores desencadeantes da violência psicológica laboral. Podendo a mesma acontecer por meio de diversas ações como avaliações de desempenho dos profissionais; não renovação de contratos temporários; promoção do isolamento entre os funcionários e demissão dos menos produtivos; contestar a veracidade de atestados médicos e monitorar idas ao banheiro (CRESPO; BOTTEGA; PEREZ, 2014). Estes são um dos principais exemplos de atos violentos contra os trabalhadores que muitas vezes se tornam implícitos no cotidiano. Atos estes realizados pelos patrões, abuso do poder, e pelos próprios colegas de trabalho, em prol da concorrência, contudo os empregados são submetidos a jogos mentais resultando na maioria das vezes na “aceitação” desta agressão psicológica.

Direitos e Deveres dos Empregados e dos Empregadores

O empregador tem a atribuição de exercer o seu poder de direção para com os empregados; desse modo, define como expandir as atividades laborais, conforme estabelece o contrato de trabalho, devendo ele resguardar: a continuidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade (MARTINS, 2009). Assim determina a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Lei de n. 5.452/43 em seu artigo 2. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalariada e dirige a prestação pessoal de serviços”. Vale ressaltar, que esse poder do empregador em dirigir a prestação de serviços, está descrito também nos direitos civil quando trata do direito de propriedade, e na Carta Magna, a CRFB onde estabelece que a empresa pertença ao proprietário, deste modo, um bem jurídico, sendo inerente o poder de organizar, supervisionar e submeter disciplina a seus empregados (AMARAL, 2012).

Contudo, tal poder de direção possui limitações, deste modo atribui-se os direitos e deveres tanto dos empregadores quanto dos empregados. É notório que o empregador possui o direito de fiscalizar e controlar o dia-a-dia dos empregados dentro da empresa, atribuição essa que não justifica atos imorais e ilícitos, resguardando-lhes a proteção do direito a intimidade e a dignidade humana. Em meio a tudo que já foi visto, os empregados possuem diversos direitos, para que deste modo a balança mantenha-se igual (MARTINS, 2009). A Constituição Federal de 1988, positivou a maioria dos direitos dos trabalhadores, elencados

no art. 7 e seus incisos, contudo essa positivação por si só não efetiva prática, sendo necessário a aplicação diária, dando a CLT o condão de interpretar e consolidar esses direitos.

O Assédio Moral e o Direito

Uma forma extrema de violência psicológica no ambiente de trabalho é o assédio moral. Segundo Silva (2015), podemos enquadrá-lo no comportamento que expõe os trabalhadores a situações humilhantes ou vexatórias, com atitudes violentas de caráter psicológico ou físico, que se repete de forma prolongada no tempo; podendo acontecer várias vezes durante a jornada de trabalho. O assédio moral é uma imposição de força, tenta submeter o empregado a um trabalho excessivo, a tratamentos desumanos e degradantes, é fato que o assédio moral existe há muito tempo, mas só agora nos últimos anos tem sido encarado como um problema social, sendo alvo de debates no meio médico e jurídico (AMARAL, 2012).

Consoante de Tolfo e Oliveira (2015, p. 128):

(...) há uma inter-relação entre o tema de assédio moral e direitos humanos. O assédio moral por atingir a dignidade da pessoa humana, como também a saúde do trabalhador, viola, além do direito individual subjetivo, também os direitos humanos.

Essa conduta é mais comum nas relações de hierarquia (linha vertical), onde o chefe atua sem ética, com conduta humilhante, denegrindo o princípio da dignidade da pessoa humana. O assediador tem como objetivo, de modo geral, fazer com que o empregado peça demissão ou transferência para outro local. A agressão deixa a vítima isolada, fazendo com que ela se sinta inferior, incapaz e ridicularizado perante os colegas de trabalho (AMARAL, 2012).

Conforme a Constituição Federal, 1988

O Art. 1º estabelece dentre outros os seguintes fundamentos da República Federativa do Brasil: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O Art. 3º estabelece os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil sendo os pertinentes ao caso do assédio moral no trabalho os seguintes: construir uma sociedade livre, justa e solidária, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

O Art. 5º (...) Estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O direito tem um papel muito importante no combate a violência laboral, tem por obrigação criar mecanismos, que seriam as normas de caráter formal, para combater e punir os responsáveis. Conforme preleciona (SILVA, 2015), o assediante pode sofrer consequências de caráter civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado), criminal (aplicações de sanções penais caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente) e trabalhista (extinção do vínculo empregatício por justa causa). O empregador na legislação brasileira tem responsabilidade civil objetiva, respondendo também pelos atos dos seus prepostos, sem prejuízo a possibilidade de responsabilização direta de quem causou o dano.

Pode ser caracterizado como assédio moral as hipóteses previstas no artigo 483 da CLT (Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943)

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

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

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

(...)

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

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

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

Dado o exposto, o assédio moral é algo difícil de ser provado, que não possui legislação específica, todavia, sabemos que ocorre com muita frequência e que está presente em diversas áreas de trabalho.

Efeitos Fisiopatológicos da Violência Psicológica Laboral

I CONGRESSO BRASILEIRO
em Violência na Perspectiva da Saúde Pública: Experiências e Desafios

CONGRESSO REGIONAL
em Violência na
em Violência na

REALIZAÇÃO: CNPq
Grupo de Pesquisa em Saúde Pública
UFCC
CFP

A violência psicológica no trabalho consiste em atos de ameaças, de ataques psicológicos, agressões verbais ou até mesmo não verbais, em que o violentador utiliza de técnicas para causar frustração e medo no agredido. Em consequência desses atos o violentado pode apresentar sinais e sintomas psicossomáticos, fisiológicos e comportamentais, sendo sua intensidade dependente do grau e o tempo de exposição e vulnerabilidade da vítima (FREIRE, 2008). As consequências na saúde são sérias por proporcionar atitudes agressivas, baixa autoestima, distúrbios no sono, ansiedade, isolamento social que pode envolver a um quadro de depressão e além destas repercutir no funcionamento do organismo.

O corpo sofre diversas implicações em decorrência da situação de stress proporcionada pela violência, na qual segundo Penido (2011):

O stress funciona como um mecanismo de sobrevivência onde o organismo, quando exposto a um esforço, provocado por um estímulo percebido como ameaçador à sua estabilidade, tem a tendência de responder de forma uniforme e inespecífica denominada síndrome geral de adaptação. Cada pessoa possui uma quantidade específica de energia adaptativa e essa energia é limitada. Durante um prolongado estado de *stress*, a pessoa torna-se vulnerável ao aparecimento de doenças, pois pode ter ultrapassado a reserva de energia adaptativa que possuía, ocorrendo um desequilíbrio orgânico em resposta às influências, tanto internas quanto externas.

Na violência psicológica laboral a mente agredida repercute na saúde biológica, pois o corpo recebe todos os estímulos e respostas necessárias a seu bom funcionamento através do sistema nervoso central, onde o cérebro é a peça chave nesse processo. As consequências biológicas dessa violência deveriam ser mais perceptíveis do que os aspectos psicológicos, contudo os sinais e sintomas físicos acabam passando despercebidos por serem confundidos com outras patologias que a vítima possa ter.

Em resultado ao assédio no trabalho diversos são os efeitos físico-psíquicos que acometem essas vítimas indo além da dimensão psicossocial. No organismo causam distúrbios digestivos, dispnéia, sudorese, estado de hipervigilância, dores musculares, arritmias e aumento do risco para infarto do miocárdio e outros agravos cardiovasculares (GUEDES, 2008). Com o medo instalado, o corpo responde fisiologicamente por meio do sistema nervoso simpático que aumenta: a liberação de adrenalina responsável por ativar nosso estado de alerta; o suco gástrico por causa da enorme sensibilidade do sistema nervoso intrínseco as situações de stress; os batimentos cardíacos (taquicardia) e diversos outros efeitos ao nível do sistema simpático.

Outros processos patológicos podem surgir em decorrência do stress e do assédio moral como a depressão e a síndrome de Burnout, em tradução do inglês: “queimar até a exaustão”, como seu nome descreve é caracterizada por um extremo cansaço e exaustão emocional no ambiente de trabalho e que esta condição não se separa da vida pessoal (Penido 2011). A síndrome aumenta a sensibilidade das pessoas a terem doenças crônicas por causar gradativamente um desgaste mental e físico.

Como bem esclarece Souza (2010), o assédio moral possui consequências psicológicas (psicopatológicas) e físicas (psicossomáticas), está caracterizada por dores, tremores, insônia, palpitação, distúrbio digestivo, falta de apetite, tontura, asma, entre outras; enquanto aquela caracterizada por mudança de humor, apatia, pânico, falta de iniciativa, apreensão, medo, queda da libido e da autoestima, hipersensibilidade, crise de choro, entre outros. Sem dúvida, a principal consequência do assédio moral é de natureza psicológica, deixando o ambiente de trabalho um lugar desagradável, desestabilizando sua esfera extrapatrimonial, causando sequelas de caráter irreparável, pois fere os valores da dignidade de forma indefinida.

De acordo com Rufino (2007, p. 86):

Em razão destas alterações, além dos prejuízos fisiológicos, o indivíduo passa a sofrer prejuízos funcionais, tornando-se incapaz de responder aos estímulos normais de suas atividades, pela apresentação de comportamentos inaceitáveis para com os que com ele convivem.

Diante da gravidade decorrente da violência psicológica laboral, é necessário que a sociedade fique atenta e atue firmemente para que situações como as mencionadas nesse trabalho não aconteça, esse é um problema social e requer a atenção e o devido cuidado de todos os envolvidos e predispostos em buscar soluções que preservem a integridade física e psicológica do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na violência psicológica laboral o medo de perder o emprego prejudica a atitude de denunciar a injúria sofrida. Muitos não sabem o que fazer e qual caminho seguir, por isso acabam por aceitar as situações de constrangimento impostas, acreditando que conseguem suportá-las ou ignorá-las. Porém, o assédio moral por ser uma violência laboral prolongada e repetitiva resulta em consequências físicas e psicológicas, gerando na vítima uma série de problemas de saúde, devendo ser combatido e denunciado para que não continue

aterrorizando a vida e o desempenho das pessoas no trabalho, pois este é um problema social e cabe a todos evitar que aconteça cada vez mais.

Não adianta se prender apenas a uma norma para a solução desse problema, a norma vai punir de forma adequada o assediador, porém cabe aos operadores do direito o condão de controlar a exteriorização do assédio moral, que seja a violação da dignidade humana, integridade e honra. Devendo, porém, ser um trabalho conjunto, envolvendo a sociedade, as normas positivadas e o ser de direito.

No mais, entre as formas de violência, a psicológica laboral é uma situação bastante delicada e de difícil identificação que de fato causa danos a integridade psíquica da pessoa, podendo ser irreversível. De modo que, é imperativo quanto à necessidade de uma maior atenção tanto por parte da área de saúde quanto à jurídica nessa temática, com destaque nas medidas cabíveis, sobretudo, no que diz respeito à prevenção, identificação, tratamento e medidas punitivas ao agressor; visando a preservação da saúde do trabalhador e, portanto, da vida.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

AMARAL, D.C. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Um Estudo Jurídico e Psicológico sobre as condutas de Padrões de Emprego**. Disponível em:< <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2779/1/PDF%20-%20Daniel%20Costa%20Amaral.pdf>>. Acesso em 18 de set. 2017.

BARRETO, M. **Saúde Mental e Trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos**. Cad. Bras. Saúde Mental, Vol 1, no1, jan-abr. 2009.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 18 set. 2017.

CHAGAS, D. **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS**. INFAD Revista de Psicologia, Nº1-Vol.2, 2015.

REALIZAÇÃO:  CNPq

 Grupos de Pesquisa: Interação e Saúde



Consolidação das Leis Trabalhistas, **Lei 5. 452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 18 set. 2017.

CRESPO, A. R.; C. G. BOTTEGA.; PEREZ, K. V. **Atenção à saúde mental do trabalhador : sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho** / Porto Alegre : Evangraf, 2014.

FARIAS, T. F. A. **O conceito de trabalho nos manuscritos econômico-filosóficos de Karl Marx**. 2010. 119 f. Dissertação (Pós-graduação em filosofia) - Centro de ciências humanas, letras e artes, Universidade federal da Paraíba. João Pessoa. 2010.

FREIRE, P. A. **ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**. Trab. Educ. Saúde, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out.2008.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**/Sergio Pinto Martins- 25.ed. 2. reimpr- São Paulo: Atlas, 2009.

NAKONECZNY, C. N.; SILVA, F. M. **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DO CUMPRIMENTO DE METAS** In: Simpósio Sustentabilidade e Contemporaneidade nas Ciências Sociais. 2013.

PENIDO, L. O. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo Contemporâneo**. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011.

RAFAEL, B. **Metade dos brasileiros já sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa**. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb> Acesso em: 18 set. 2017.

RUFINO, R. C. P. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

REALIZAÇÃO:  CNPq

 Grupo de Pesquisa Interação e Saúde



SILVA, H. J. **Os Efeitos Jurídicos do Assédio Moral na Relação de Emprego.** Disponível em: <<http://cachoeirodeitapemirim.multivix.edu.br/wp-content/uploads/2016/07/revista-ambiente-academico-edicao-1-artigo-3.pdf>> Acesso em: 18 set. 2017.

SILVA, L. I. C. **A Prevenção de Riscos Psicossociais.** 2014. 46 f. Dissertação (Mestre em Auditoria Empresarial e Pública) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. Coimbra, 30 de outubro de 2014.

SILVA, L. L.; COELHO, E. B. S.; CAPONI, S. N. C. **Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica.** Interface (Botucatu) [online]. 2007, vol.11, n.21, pp.93-103.

SOUZA, J. M. A. **Violência social brasileira.** 2011. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5802>. Acesso em: 15 de setembro de 2017.

SOUZA, L. P. **A violência simbólica na escola: contribuições de sociólogos franceses ao fenômeno da violência escolar brasileira.** Revista labor, v. 1, n. 7, p. 20-34, 2017.

SOUZA, S. G. **Assédio Moral- Diferenciação entre Trabalho Sob Pressão e Assédio Moral.** 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213323.pdf>. Acesso em: 18 set. 2017.

Súmula do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula>>. Acesso em: 18 set. 2017.

TERRIN, K. A. P. OLIVEIRA, LOURIVAL JOSÉ DE, **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Proposta de Prevenção.** Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/11453/10189>>. Acesso em: 18 set. 2017.

TOLFO, S. R. OLIVEIRA, RENATO TOCHETTO DE OLIVEIRA, **Assédio Moral no Trabalho Características e intervenções.** Florianópolis: Iagoa editora, 2015.

WASELFISZ, J. J. **Mapa da violência 2012: A cor dos homicídios no Brasil.** 2012.