

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

BENEDITO, Geiziane Alves¹
ALVES, Lindalva Matos²
CAMPOS, Vera Lúcia³
PRADO, Zuleide Ziolkowski⁴
NOGUEIRA, Maíra Souza⁵

RESUMO

O presente artigo aborda o assédio moral no trabalho, fenômeno este que tem se tornado frequentedentro das organizações. Refere-se a comportamentos recorrentes que visam diminuir, humilhar, constranger, desqualificar um indivíduo ou um grupo. Devido ao seu potencial para causar sofrimento psíquico e adoecimento no trabalho, evidencia-se neste estudo a necessidade de intervenções psicológicas preventivas e curativas. Nesta perspectiva, esta pesquisa está orientada a fim de nortear como a psicologia do trabalho tem significado ao Assédio Moral, sintetizando nesta revisão, achados que contemplam intervenções nas relações de trabalho a fim de criar melhores práticas de convivência.

PALAVRAS CHAVE: Assédio Moral; Psicologia do Trabalho; Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

This article deals with bullying at work, a phenomenon that has become frequent within organizations. Refers to recurring behaviors that aim to diminish, humiliate, embarrass, disqualify an individual or a group. Due to its potential to cause psychic suffering and sickness at work, it is evident in this study the need for preventive and curative psychological interventions. In this perspective, this research is oriented in order to guide how the psychology of work has meant to Moral Harassment, synthesizing in this review, findings that contemplate interventions in labor relations in order to create better practices of coexistence.

KEYWORDS: Harassment; Psychology of Work; Mental health at work.

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIVAG.

² Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIVAG.

³ Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIVAG.

⁴ Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIVAG.

⁵ Professora orientadora da faculdade de Psicologia no Centro Universitário de Várzea-Grande UNIVAG. Participou da redação e aprovação do artigo final.

INTRODUÇÃO

O assédio moral tornou-se um tema bastante discutido na modernidade, e é fato que muitas pessoas são vítimas constantes dessa prática, que na maioria das vezes estão subjugadas às pessoas com cargo superior na hierarquia das empresas (JOÃO, 2010).

Com a globalização, a competição por espaço no mercado nacional e internacional tornou-se bastante acirrada, colocando em risco a sobrevivência das organizações e isso trouxe consequências para todos. Por conseguinte as relações de trabalho sofreram mudanças drásticas, propiciando o aparecimento da violência no ambiente de trabalho, não a violência física, mas a psicológica, que se tornou recorrente configurando o assédio moral (MARTININGO FILHO & SIQUEIRA, 2008).

Soboll (2006) destaca que o assédio moral no trabalho tornou-se bastante frequente e está relacionado à pressão exagerada para o cumprimento de metas; a supervisão constante e rígida; ao uso de estratégia de exposição constrangedora de resultados de comparação entre membros do mesmo grupo; à competitividade para além da ética; à ameaça de demissão constante; e as humilhações direcionadas para o grupo de trabalhadores diante de resultados abaixo do esperado, são elementos que contribuem para um propício assédio moral. Como consequência a esse terror psicológico ocorre prejuízos físicos e mentais à pessoa exposta a esse constrangimento.

O sofrimento e o adoecimento psíquicos relacionados ao trabalho representam na atualidade um grande desafio com o qual se defrontam os profissionais dedicados à saúde mental dos trabalhadores, a exemplo dos Psicólogos (GLINA & ROCHA, 2010). Estes devem estar atentos a buscar alternativas de prevenção, promoção e tratamento para todos os envolvidos.

O desenvolvimento social traz consigo a busca desenfreada pelo sucesso e lucro a qualquer custo e nesse aspecto um dos principais desafios na área de Psicologia Organizacional do Trabalho é compreender como interagem os múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas, grupo das organizações em um mundo em constante transformação de forma a propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos (TONETTO, 2008).

Diante do exposto, é primordial conhecer as causas e possíveis consequências do assédio moral, identificando o impacto causado na vida social, emocional e familiar do

trabalhador. Dessa forma, este artigo irá caracterizar e discutir as condutas que previnam ou enfrentam a ocorrência do assédio moral no âmbito das relações trabalhistas, com abordagem da psicologia do trabalho.

METODOLOGIA

O estudo realizado se apresenta como uma pesquisa bibliográfica cujo escopo foi limitado ao assédio moral no trabalho. Foram consultados livros e artigos pertencentes às seguintes bases de dados: Medline, Revistas Eletrônicas, SciELO e Lilacs. Os termos chave utilizados foram: Assédio moral; Psicologia do Trabalho e Saúde Mental no Trabalho.

A pesquisa bibliográfica de levantamento sistemático foi adotada como meio de formar o material de análise acerca da temática em questão. Foram considerados textos do ano 2000 a 2017.

Considerando que a estratégia de busca poderia capturar estudos não relevantes, foram planejados passos para seleção do material, como a leitura dos títulos e resumos a fim de identificar e omitir estudos que não contemplassem o proposto. Nas ações subsequentes de seleção priorizaram-se os textos que enfatizavam ações de prevenção e intervenções psicológicas ao assédio moral no trabalho.

De aproximadamente 200 documentos inicialmente triados (por título e resumo), permaneceram 31 textos que está previsto neste material discursivo que contribuiriam com as abordagens do tema apresentado.

BREVE HISTÓRICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Os primeiros estudos relacionados ao assédio moral nos locais de trabalho surgiram na Suécia e posteriormente na Alemanha. Tais evidências foram tratadas por um pesquisador em Psicologia do Trabalho, chamado Heinz Leymann, que identificou o fenômeno no ano de 1996. E dois anos depois, em 1998, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen abre espaço para as discussões acerca do assunto lançando o livro intitulado Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano, no qual apresenta uma visão de "vitimologia" (FREITAS, 2001).

Na Espanha, em 2003 o psicólogo Inaki Piñuel, professor da Universidade de Alcalá, aborda pela primeira vez as discussões sobre o assédio moral relatando em sua obra *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*, como o assédio destrói a capacidade de trabalho e a resistência psicológica das pessoas vitimadas (CANIATO & LIMA, 2008).

No Brasil, Margarida Barreto (2000) introduziu o debate sobre o assédio moral realizando uma ampla pesquisa com trabalhadores de empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares na região da grande São Paulo. Sob o seu ponto de vista, relatou que o assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores de forma repetitiva a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes no seu local de trabalho, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações da chefia contra seu subordinado.

Logo que começaram os apontamentos acerca do assunto, os poderes legislativos – federal, estadual e municipal iniciaram a discussão de projetos no sentido de aprovar leis que proibam e punam a prática do assédio moral nas relações de trabalho. Tais denúncias quando encaminhadas à Justiça Trabalhista que, mesmo sem uma legislação específica, tem se fundamentado na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho para julgar os casos (CNTS, 2011).

Entende-se que a justiça não poderá reparar o sofrimento das pessoas que sofreram a agressão, portanto é fundamental que haja mecanismos de prevenção. E perante a justiça, o assédio moral é ilícito civil, amparado no dano moral e no direito de imagem, cabendo ação na justiça do trabalho para ressarcir-se do dano causado a saúde e a imagem da vítima (VIEIRA, 2011).

A primeira lei a tratar do assédio moral no Brasil foi a Lei 1.163/00 aprovada em 2000 e regulamentada em 2001 na cidade de Iracemápolis/SP. O Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a adotar legislação específica sobre o assédio, a Lei Estadual n. 3.921/02, cujas ações estavam voltadas para os órgãos dos três poderes estaduais e concessionárias de serviços públicos (CNTS, 2011).

Um dos Projetos Lei em tramitação que tem pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral é o Projeto de Lei Federal n. 4.742/2001, que pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho (SPACIL, RAMBO & WAGNER, 2017).

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA

No decorrer dos anos, diversos autores e estudiosos buscaram explicar e definir o fator assédio moral, enfatizando determinados aspectos, bem como contribuindo significativamente para solidificação do conceito.

[...]o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional[...] (PASCHOAL & TAMAYO, 2004, p. 03).

Ao abordar o referido assunto mostra-se necessário levar em conta a perspectiva da conduta abusiva, pois aos ataques perversos intencionais, o que resta para as vítimas assediadas é a dor de terem sido maltratadas e humilhadas. Heinz Leymann (apud HIRIGOYEN, 2011, p. 36), alemão, psicólogo e pesquisador dispõe acerca do comportamento semelhante no ambiente de trabalho:

[...] assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresentam, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradora [...].

O assédio moral é um fenômeno íntimo com a presença de atos violentos no universo do trabalho causando constrangimento a suas vítimas (Hirigoyen, 2011). Entretanto, este mesmo autor relata que os profissionais a quem se poderia recorrer (médicos, psicólogos e advogados) duvidava dessas pessoas, que preferiam ficar caladas.

O efeito do assédio moral na vida das pessoas traz sérias complicações, em especial no que tange ao desenvolvimento de doenças psíquico-emocionais. Dessa forma, é essencial preservar a saúde mental dos trabalhadores e um dos caminhos é adotar medidas de prevenção e a criação de ambientes saudáveis mantendo relações de confiança e equidade entre os indivíduos. Portanto, combater esse ato é necessário e exige o envolvimento de profissionais de várias áreas, como a participação de médicos, advogados, enfermeiros, psicólogos e sociólogos, dentre outros, de forma a ampliar as discussões acerca da temática e proporcionar ambientes com menos riscos (BOBROFF & MARTINS, 2013).

Cabe destacar que apesar de normalmente o alvo do assédio ser uma pessoa específica, o resultado da agressão pode atingir o coletivo, isso porque o medo se generaliza entre que

fazem parte da equipe de trabalho. Ao se utilizar de atitudes hostis em público, uma mensagem é emitida a todos, sendo uma forma de anunciar a todos a necessidade de disciplina e obediência. O medo em passar por situações de constrangimento e perseguição torna-se uma ferramenta das atuais gestões no ambiente competitivo no qual vivemos, sendo, portanto extremamente necessário o desenvolvimento de intervenções que proponham outras formas de relações neste contexto (SILVEIRA, 2013).

Os autores Paschoal e Tamayo (2004), Martins e Pinheiro (2006), Maciel, Cavalcante e Matos (2007) deixam claro o risco do pânico psicológico no trabalho mediante o assédio moral, e destacam que os modelos que se estabelecem de gestões fundamentadas em maus tratos são os vilões nessa relação.

Nesse contexto, Glina e Soboll (2012) enfatizam que a prevenção e o controle das situações de violência psicológica no ambiente de trabalho exigem intervenções direcionadas tanto para o indivíduo, quanto para as organizações. Avaliam que além da estrutura das empresas, os estilos de liderança são contemplados em uma intervenção organizacional, que deve abordar o desenvolvimento de estilos gerenciais mais adequados e éticos, treinando gerentes envolvidos nos casos de assédio moral, e trabalhando as competências que facilitem na resolução de conflitos e dificuldades de comunicação.

Segundo Heloani (2005), algumas empresas adotam os códigos de ética e de conduta, como meio de inibir ações que desrespeitem a dignidade humana, e também criam mecanismos, por meio da área de Recursos Humanos facilitando ao trabalhador agredido, meios sigilosos para denúncia. No entanto, o referido autor sinaliza que são as condições e a filosofia que determinam a hipercompetição é que devem ser alteradas, através de um processo de humanização do trabalho.

Entender a dinâmica de trabalhos que causam prejuízos à saúde mental é de suma importância, a fim de que se avalie a necessidade de criar mecanismos de enfrentamento ao problema é o que sugere Glina e Rocha (2010), ao abordar a questão das vítimas do assédio moral no trabalho, podendo nestes casos estimular intervenções por meio de aconselhamento, grupo de apoio, estratégias de reabilitação e acompanhamento no retorno da pessoa vitimada ao trabalho.

Schindwein (2003) pondera que a falta de cortesia e ofensas que desqualifica a atividade do trabalhador de forma repetitiva, faz com que se estabeleça um sentimento de ressentimento contra os opressores, normalmente chefias e colegas de trabalho. Acometido

por esse sentimento, o trabalhador passa a ter dificuldades em agir e de tomar iniciativas no grupo de trabalho, e conseqüentemente perda da capacidade de defesa.

Hirigoyen (2011) ressalta que quanto mais a vítima convive com situações de assédio moral, mais ela adocece, deixando de ser um agravo psicológico e passando a adquirir doenças fisiológicas, ocasionando o seu afastamento do trabalho, com tratamento médico e medicamentoso.

Estudos realizados por Elgenneny e Vercesi (2009) apontam para o fato de que os indivíduos, vítimas desta violência sofrem sérias e marcantes implicações em sua vida pessoal, social, profissional e familiar, enquanto que as organizações financeiras arcam com custos de afastamento por doenças e acidentes de trabalho, custos de ações trabalhistas e com perdas de produtividade, bem como um aumento considerável de ausência dos funcionários.

A pesquisa realizada por Martins e Pinheiro (2006) busca conhecer as origens do sofrimento psíquico nas relações de trabalho. Questiona-se como o trabalhador mantém um equilíbrio psíquico, estando submetido a condições de trabalho degradante, onde o assédio moral se estabelece, deixando o trabalhador em estado de desamparo frente à organização.

Guimarães e Rimoli (2006) também se preocuparam em estabelecer uma relação de semelhança entre os conceitos etiológico e psicológico do *mobbing*, e conclui que o “*mobbing*” ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional, pois afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções em nível individual, coletivo e multidimensional porque afeta a todos os níveis hierárquicos da organização.

Soares e Ferreira (2006) propuseram realizar “cruzamentos” de todas as evidências do assédio moral no trabalho, julgando, que talvez, somente um árduo trabalho metodológico possa tornar viável a comprovação deste fenômeno como uma violência psíquica.

Relatos de trabalhadores que passaram por diversas situações de humilhação e sofrimento fizeram parte da pesquisa realizada por Schlindwein (2003). Foi desenvolvido através da análise de grupos terapêuticos, baseado nos relatos de trabalhadoras com histórico de ofensas e constrangimentos, no qual mostra como as situações desqualificantes, submissão à chefia, a falta de autonomia pode levar a situações de risco de adoecimento no trabalho, compondo um quadro de assédio moral no trabalho.

João (2010) considera de suma importância que todas as organizações atuem de forma a evitar tais comportamentos. Dessa forma, é necessário que a alta gestão admita a existência

do problema, este é o primeiro passo para que se criem mecanismos que tornem o ambiente saudável e traga bem-estar no que diz respeito à consideração e respeito.

O artigo de Ribeiro *et al* (2011) discute a relação entre o indivíduo e o ambiente, e os fatores de risco no mundo do trabalho contemporâneo, e entende-se que a força de trabalho demanda por parte do trabalhador uma flexibilidade polivalente, sujeito a mudanças, portanto, espera-se um trabalhador resiliente. No entanto, é preciso avaliar as situações em que a resiliência pode se tornar um processo de adoecimento do trabalhador. Este estudo também levanta a possibilidade do profissional psicólogo estar presente com o objetivo de garantir a proteção/promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O PAPEL DO PSICÓLOGO DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Diante do exposto, há de se ressaltar o importante papel do psicólogo nas organizações a fim de identificar as causas do assédio moral, devendo este observar minuciosamente à situação, ponderando as informações e compreendendo o sentimento de todos os envolvidos de forma a encontrar meios de intervir na situação, e conseqüentemente adotando medidas de prevenção e tratamento (PENTEADO *et al*, 2011).

Considerando o psicólogo, um profissional capaz de ter uma visão mais ampla do indivíduo no que diz respeito à sua personalidade, a explicar determinados comportamentos e de se inserir em grupos, constitui-se como um profissional qualificado para lidar com situações de assédio moral, tanto em sua prevenção quanto em casos já ocorridos e que necessitem de intervenção. No entanto, o nível de envolvimento dos mesmos em atividades administrativas leva muitas vezes a negligenciar o seu papel de promotor da saúde mental e qualidade de vida para o trabalhador (SILVA & FURIATI, 2015).

Heloani e Capitão (2003), também discutem que as condições e exigências do mercado do trabalho na atualidade influenciam na saúde mental do trabalhador, proporcionando aos psicólogos um vasto campo de estudo. No entanto, as próprias organizações cobram das instituições de ensino e dos psicólogos um ajustamento de suas metodologias e ações para o problema. Conseqüentemente, os psicólogos organizacionais muitas vezes acabam por aceitar as idéias, princípios e pressupostos vindos das teorias administrativas, com poucos argumentos e reflexões, submetendo às exigências das organizações. Até mesmo porque as mudanças na área de Recursos Humanos, com as

reengenharias e processos de downsizing e congêneres, alguns psicólogos passaram a ser meros consultores internos, assessorando treinamento e seleção, sem o envolvimento direto com os trabalhadores.

Quanto às intervenções psicológicas preventivas relacionadas ao assédio moral, Glina&Soboll (2012) relatam em seus estudos que existem três enfoques: a primária, secundária e terciária. A primária visa estabelecer políticas de avaliação e planos de ação, as políticas antiassédio, registrando os incidentes violentos. A criação de programas de capacitação, inquérito dos funcionários e resolução de conflitos é abordado no nível secundário. No terceiro nível, o problema já existe, ou seja, com o conflito instalado, tornam-se necessários cuidados com a redução dos danos e tratamento dos envolvidos.

O tratamento do assédio psicológico nas organizações requer estratégias preventivas, e também curativas, sendo necessário em alguns casos tratamento de urgência. Este tratamento deve se iniciar a partir do diagnóstico do psicólogo a fim de se estabelecer a estratégia terapêutica a ser adotada conforme a análise da sintomatologia apresentada pelo assediado (GUIMARÃES & RIMOLI, 2006).

Silva e Furiati (2015) apontam que também é necessário que o psicólogo planeje o retorno ao trabalho dos empregados que foram afastados por sofrerem assédio moral. Isso porque regressar a vítima ao ambiente pode ser uma alternativa arriscada e penosa, pois ela será exposta novamente ao local estressor. Dessa maneira, cabe ao psicólogo, avaliar se as debilidades psicossomáticas provocadas pelo assédio tenham sido eliminadas.

As intervenções do psicólogo não devem se restringir às vítimas do assédio, já que o agressor também necessita de atenção profissional. Dessa forma, é importante incluí-lo nas ações de intervenção e ou prevenção, como a sua inclusão em programas de coaching, cujo objetivo é treinar o líder a ser mais empático e desenvolver estratégias de gerenciamento mais humanizadas; transferência para outro setor ou unidade da empresa; e em alguns casos mais graves, desligamento definitivo da organização (GLINA& SOBOLL, 2012).

Outra proposta de intervenção apontada por Barion e Rossi (2015) frente a essas situações é a criação de grupos de trabalhadores preparados para prevenir e intervir na eminência do assédio. Desse modo, o psicólogo propõe treinar e qualificar os funcionários a em como agir, tornando o seu campo de atuação mais ampla, e não apenas focado na vítima.

Rissiet *al* (2016), também se dispõe a apontar algumas intervenções necessárias para as pessoas vitimadas, sugerindo os grupos de apoio, aconselhamento, terapia narrativa, terapia cognitivo-comportamental, dentre outros tipos de psicoterapia e grupos de auto-ajuda. E,

portanto, diante da ocorrência do fenômeno, os psicólogos não podem sob qualquer pretexto, se omitirem ou deixar de agir sobre a situação, implementando ações de prevenção, bem como medidas de ordem secundária e terciária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível compreender, mesmo que parcialmente através deste estudo, que o tipo de organização do trabalho, com cobranças exacerbadas e buscas por metas inatingíveis, trazem um cansaço físico e psicológico ao colaborador, restando-lhes a busca por auxílio médico, podendo ser afastados por doenças ocupacionais e psíquicas.

É válido ressaltar que é extremamente necessário que as empresas se preocupem com a formação e busca por treinamentos aos líderes de equipe, onde é uma forma de desenvolver capacidades de inspirar pessoas, agindo de forma coerente na busca por resultados.

O psicólogo do trabalho também precisa estar presente e ativo para que possa perceber todos os movimentos e possíveis transgressões que afetam a moral, sendo necessárias intervenções preventivas a fim de buscar a melhoria do clima psicológico no ambiente de trabalho.

Sendo assim a prevenção do assédio moral pode ocorrer de diferentes formas, tais com capacitar os trabalhadores e líderes, vinculando normas de adaptação comportamental social na organização e buscar estabelecer limites.

Considerando que o sujeito passa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, é fato que as relações vivenciadas nesse ambiente têm influências sobre as satisfações e desmotivações do colaborador no dia a dia. Permitir que o trabalhador se expresse, também é um meio de prevenção, no qual o psicólogo poderá atuar mais efetivamente na resolução dos conflitos causados pelo assédio moral.

REFERENCIAS

BARION, Aline; ROSSI, Luiz Alexandre Solane A intervenção do Psicólogo organizacional frente a situações de assédio moral nas organizações. **Revista de Pós-Graduação Faculdade Cidade Verde**, v. 1, n. 2, 2015.

BARRETO, Margarida. (2000). **Uma jornada de humilhações**. (Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioética (Impr.)**, v. 21, n. 2, 2013.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira, RIGOTTO, Raquel Maria, MACIEL, Regina Heloísa. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no ceará. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho: perversão e sofrimento. **Cad. Psic. Soc. Trab.**, v. 11, n. 2, São Paulo, dez. 2008.

CNTS – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. **Assédio Moral no Trabalho – Reaja e Denuncie**. 2. ed. Brasília/DF, 2011.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo, VERCESI. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista RPOT**, 2009.

FERREIRA, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Revista Psicologia: teoria e pesquisa**, 2007.

FREITAS, Maria Ester. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Adm. de Empresas**, v. 41, n. 2, São Paulo, Abr/Jun 2001.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Rev. Bras. saúde ocup.**, v. 37, n. 126, São Paulo, Jul/Dez. 2012.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde mental no trabalho: Da teoria à prática**. São Paulo, SP: Roca, 2010.

GUIMARÃES, Liliana Adolpho Magalhães, RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2006.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, Canoas, dez 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010. Acesso em: 02 set. 2017.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Claudio Garcia. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v, 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JOÃO, Ana Lúcia. **MOBBING**, Relações Interpessoais e Satisfação Laboral. **INFAD Revista de Psicologia**, 2010.

MACIEL, Regina Heloisa, CAVALCANTE, Rosemary, MATOS, Tereza Glauca Rocha. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Revista Psicologia & Sociedade**, 2007.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, v.9, n.5, São Paulo 2008.

MARTINS, José Clerton de Oliveira, PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora**, 2006.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo, MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Revista Caderno Psicologia Social no Trabalho**, 2009.

NUNES, Aline Vieira de Lima, LINS, Samuel Lincoln Bezerra. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista RPOT**, 2009.

PASCHOAL, Tatiane, TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, 2004.

PENTEADO, Ana Carolina Montalvaniet *al.* et al. Liderança e assédio moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicologia para a América Latina**, n. 21, p.71-82. 2011.

RIBEIRO, Ana Claudia de Araújo, MATTOS, Beatriz Marques de ANTONELLI, Carolina de Santi, CANÊO, Luiz Carlos, JÚNIOR, Edward Goulart. Resiliência No Trabalho Contemporâneo: Promoção E/Ou Desgaste Da Saúde Mental. **Revista Psicologia em Estudo**, 2011.

RISSI et al. Intervenções Psicológicas diante do Assédio Moral no Trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 339-352, 2016.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Histórias De Vida Marcadas Por Humilhação, Assédio Moral e Adoecimento No Trabalho. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013.

SILVA, Nayara Lorraine; FURIATI, Antonio. **Assédio moral no trabalho: Características, consequências e atuação do Psicólogo**. RH portal, 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-trabalho-caractersticas-consequencias-e-atuao-do-psicologo/>. Acesso em: 16 out. 2017.

SILVEIRA, Marco A. org. **Inovação para desenvolvimento de organizações sustentáveis: Trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável**. Campinas, SP: Centro de Tecnologia da Informação, 2013.

SOARES, Leandro Queiros, FERREIRA, Mario César. Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalhadores. **Revista RPTO**, 2006.

SOBOLL, L. A. (2006). **Uma forma extrema de violência psicológica no trabalho**. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br>. Acesso em: 02 set. 2017.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Assédio Moral: a microviolência do cotidiano** – Uma cartilha voltada para o serviço público. Disponível em: http://ouvidoria.ufsm.br/images/arquivos/Cartilha_AssedioMoral.pdf. Acesso em: 15 set. 2017.

TONETTO et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Rev. Psicologia & Sociedade**, 2008.