

ASSÉDIO MORAL: impactos na saúde e na vida do trabalhador

ADRIANA MACHADO POOLI*
JANINE KIELING MONTEIRO**

RESUMO: O assédio moral tem sido objeto de estudos no campo da Psicologia e do Direito, tratando-se de tema que deve ser analisado sob a ótica interdisciplinar. Proliferam na Justiça do Trabalho ações contendo pedidos de pagamento de indenização por danos morais, em razão de práticas de violência psicológica. Cada vez mais, com fundamento no desrespeito ao princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, as empresas são responsabilizadas por atos que ofendem a honra, o decoro, as crenças íntimas, os sentimentos, a liberdade, a vida e a integridade física do trabalhador. Conforme agrupado pela Organização Mundial da Saúde, o indivíduo alvo de assédio moral pode apresentar transtornos psicopatológicos, sintomas psicossomáticos e sintomas comportamentais. Afora isso, verificam-se consequências nos âmbitos social e organizacional. Este artigo objetiva divulgar essas repercussões, a fim de dar visibilidade ao tema e também possibilitar que se pense acerca de medidas preventivas e intervenções voltadas à saúde ocupacional.

PALAVRAS-CHAVE: Violência psicológica. Assédio moral. Saúde do trabalhador.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A centralidade do trabalho; 3 Assédio moral: definição; 4 Consequências: individuais, organizacionais e sociais; 5 Conclusão; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos acerca do assédio moral se intensificaram na última década do século XX. Trata-se de fenômeno inserido em diversos cenários (ARENAS, 2013; BARRETO, 2013; CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012), com implicações nas organizações e, por conseguinte, na sociedade (FARIA, 2013; GUIMARÃES; RIMOLI, 2006; HELOANI; BARRETO, 2013; SOBOLL, 2008). Em razão das sérias consequências do assédio moral para a saúde individual e coletiva, a Clínica do Trabalho tem se detido em aprofundar o tema.

Enfatiza-se que o escopo das clínicas voltadas ao trabalho consiste em conhecer e pesquisar a realidade vivenciada pelos sujeitos, descobrir o que lhes

* Bacharel em Direito, Pós-graduada em Direito Político, Especialista em Psicologia Analítica, Mestre em Psicologia Clínica – UNISINOS, Analista-Área Judiciária TRT4

** Psicóloga, professora universitária e pesquisadora, Doutora em Psicologia - UFRGS.

causa sofrimento e prazer, contribuir para a redução dos fatores de adoecimento e também para a reinvenção e superação de obstáculos presentes nos diversos contextos organizacionais. Assim sendo, tem uma dupla tarefa: atentar à saúde do trabalhador e, simultaneamente, à organização laboral. Para tanto, pode utilizar-se de diversas abordagens, tais como: a psicodinâmica do trabalho, a clínica da atividade, a psicossociologia, a ergologia. Embora com diversidade metodológica, todas as teorias têm em comum defender a centralidade psíquica e social do trabalho (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011; FERRAZ, 2013; MENDES; ARAÚJO, 2012).

2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

A ideia de que trabalhar é um dos caminhos para a felicidade foi trazida por Freud em 1930. Em *O Mal-estar na civilização*, ele já ressaltava que o trabalho tem um papel muito importante na vida do homem, transformando-se em uma das dimensões de sua existência (FREUD, 2011). Para a psicanálise, quando fonte de prazer, o trabalho possibilita sublimação, processo que pressupõe criatividade e ressignificação do sofrimento inevitável imposto pela cultura na sociedade civilizada. O ato de trabalhar, nessa lógica, proporciona saúde. Na concepção de Dejours (1986, p.8), “saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. A saúde, portanto, é possuir esses meios”.

O bem-estar físico está relacionado à liberdade de regular estados do organismo, como cansaço, sono, fome; o bem-estar psíquico refere-se à liberdade que é deixada ao desejo de cada um na estruturação de sua vida; o bem-estar social consiste na liberdade de agir individual e coletivamente sobre a organização laboral (FACAS, 2013). O trabalho, ao privar o sujeito dessas liberdades, pode constituir um “constrangimento patogênico” e empurrar o sujeito para a desestabilização (MENDES, 2011), fato notório na ordem neoliberal contemporânea.

A globalização, a desregulamentação das relações de trabalho, a precarização e superexploração da mão de obra, a ênfase no consumo, com vistas no mercado e no lucro, resultaram em “mecanização” e “coisificação” do trabalhador (BARRETO, 2014; HELOANI, 2011). A redução do sujeito à dimensão exclusivamente econômica acarreta uma “guerra interminável de todos contra todos, pela busca dos lucros e de oportunidades colocadas no campo do mercado. Com isso, a predação e a violência se disseminaram vertiginosamente no espaço social” (BIRMAN, 2013, p.49-50).

Conforme Heloani (2004), a violência é a resposta de um sistema social desumano, no qual o desenvolvimento da competitividade é capaz de atropelar

a ética e a dignidade da pessoa com base no argumento de que “os fins justificam os meios”. Oliveira e Nunes (2008, p.27) mencionam que a relação entre trabalho e violência se materializa pela infração de princípios fundamentais e de direitos, carregando por isso um “profundo sentido de negatividade, já que não contribui para o desenvolvimento da pessoa nem para o aperfeiçoamento do gênero humano”. Costa e Santos (2013) encontraram questões relacionadas à *violência, agressão, assédio*, como os tipos de risco psicossocial no trabalho mais abordados na literatura.

3 ASSÉDIO MORAL: definição

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como violência no trabalho qualquer ação, incidente ou comportamento em consequência do qual um profissional é agredido, ameaçado, ou sofre algum dano ou lesão durante a realização ou como resultado direto do seu trabalho. Ditas situações podem resultar em adoecimento, como narrado por Barreto (2014), Faria (2013) e Siqueira (2012). Envolve uma série de eventos, incluindo violência de natureza física, sexual e psicológica. A última se caracteriza pela invisibilidade, degradando o indivíduo lentamente e de forma progressiva (CHAPELL; DI MARTINO, 2006; SOBOLL; GOSDAL, 2009). Por se tratar de um tipo de violência psicológica, o Assédio Moral no trabalho é um processo grave e extremo (HELOANI; BARRETO, 2013).

O conceito foi difundido como *mobbing* por Heinz Leymann na década de 1980, e repercutiu mundialmente quando publicado o livro de Marie-France Hirigoyen, intitulado *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, em 1998. Margarida Barreto tornou visível o assédio moral no Brasil a partir da divulgação da dissertação *Uma jornada de humilhações*, que revelou, no ano 2000, terem 42% dos trabalhadores entrevistados sofrido violência psicológica no local da prestação de serviços. Os referenciais teóricos desses autores são os mais utilizados nos estudos que enfocam o tema (HERMENEGILDO; LOUZADA, 2012).

Hirigoyen define como assédio moral

toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2011, p.17).

Caracteriza-se pela habitualidade dos comportamentos hostis, ataques psicológicos, intenção de prejudicar, anular ou excluir a vítima, e envolve pessoalidade. A autora agrupa essas atitudes em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física e sexual.

Quanto à origem do assédio, Hirigoyen (2011) leva em consideração a posição hierárquica do agressor e de quem é agredido (verticalidade da violência). Assim, os tipos encontrados são: assédio moral descendente, quando o chefe/supervisor agride o subordinado; assédio moral ascendente, em que o subordinado agride ou persegue um superior; assédio horizontal, quando tais atitudes ocorrem entre colegas, e misto, em que os atos considerados hostis são praticados por pessoas de diversas hierarquias.

O fenômeno distingue-se, ainda, em assédio moral interpessoal e assédio organizacional. O termo “assédio moral” é mais apropriado para caracterizar as formas de violência psicológica que envolvem pessoalidade e má-intenção; a expressão “organizacional”, associada ao assédio, tem o propósito de destacar que a prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e divisão do trabalho. Assim posto, o assédio interpessoal coincide com o conceito original. Identifica-se como um processo sistemático de hostilização, apresenta caráter processual, devendo ser considerado, na sua avaliação, a repetição e duração das atitudes agressivas e hostis. Tem como objetivo prejudicar determinado alvo, um ou mais trabalhadores em especial (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; HIRIGOYEN, 2011).

Por sua vez, o assédio organizacional, na definição de Gosdal, Soboll, Schatzmam e Eberle (2009, p.37), é

um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

Embora também seja processual e agressivo, o objetivo do assédio organizacional é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais. Problematiza Soboll (2008) que as semelhanças existentes entre assédio moral e organizacional colaboram para que as práticas sejam entendidas como coincidentes. Esse equívoco quanto à conceituação induz à procura de vítimas e agressores, de maneira a psicologizar e individualizar essas situações. Ressalta que os gestores apontados como agressores também estão submetidos às pressões e estratégias abusivas da organização, sem autonomia para transformá-las.

Na mesma linha de raciocínio, Mata (2008) anuncia que, na lógica capitalista pós-industrial, as relações de poder dentro das instituições que abdicam das

singularidades em função de uma obediência compulsória e servil se tornam terrenos propícios para as práticas de assédio moral. A forma de organização e gerenciamento do trabalho dos sistemas fordista, taylorista e toyotista, caracterizados, resumidamente, pela divisão do trabalho, rigidez de horários, tarefas repetitivas, pressão do tempo, falta de autonomia, contribuíram para o incremento da violência no trabalho. Mudanças estruturais ocorridas na economia brasileira, a partir de 1990, impuseram às empresas reestruturação produtiva, com a consequente modernização tecnológica, que resultou em fechamento de fábricas, redução de pessoal e hierarquias. Os fatos trouxeram nefastas consequências para as relações de trabalho, uma vez que o ambiente laboral tornou-se precário e hostil, favorecendo práticas de assédio moral (FREIRE, 2008; CALGARO, 2012).

4 CONSEQUÊNCIAS: individuais, organizacionais e sociais

Seja interpessoal e/ou organizacional, o assédio moral, como um processo sistemático de hostilização, causa impacto na vida e na saúde do trabalhador. A Organização Mundial da Saúde (2004) agrupou as consequências do assédio moral em transtornos psiquiátricos (síndromes de ansiedade, depressão, transtorno de estresse pós-traumático, ciclotimia, distímia), sintomas psicossomáticos (hipertensão arterial, ataques de asma, úlceras estomacais, enxaquecas, distúrbios de equilíbrio, dores musculares/articulares de origem tensional) e sintomas comportamentais (reações agressivas, transtornos alimentares, aumento do consumo de álcool/drogas, isolamento social).

Hirigoyen (2011) discorre que, quando o assédio moral é recente e existe uma possibilidade de reação ou esperança de solução, os sintomas, no início, são parecidos com os do estresse. Notam-se perturbações funcionais, como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna vertebral. Os distúrbios psicossomáticos aparecem quando o corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Podem ser de evolução rápida, e se apresentar sob a forma de súbito emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial, vertigens, doenças de pele. Não identificados, e sem o devido tratamento, esses sintomas evoluem para estresse pós-traumático e/ou produzem modificações duradouras de personalidade.

A psicanalista pontua que “o assédio moral constitui incontestavelmente um traumatismo” (HIRIGOYEN, 2011, p.165), cujas consequências são sentimentos de vergonha e humilhação, perda do sentido, modificações psíquicas, desvitalização, ideias e sentimentos de perseguição, defesa pela

psicose. Se o assédio se prolonga por mais tempo ou recrudescer, favorece o surgimento de estados depressivos; estes, quando graves, oferecem risco de suicídio.

É importante destacar, também, que estresse e assédio moral não se confundem, embora possam estar relacionados. O estresse consiste em *síndrome de adaptação geral*. É compreendido como uma necessidade natural de adaptação ou ajustamento de um organismo perante as pressões que o ambiente impõe, ou seja, uma resposta fisiológica normal aos eventos desafiadores da vida. Torna-se prejudicial ao funcionamento do organismo quando diminuída a capacidade de resistência ao agente potencialmente desestabilizador (STRAUB, 2014). É inegável que condições de trabalho caracterizadas pela pressão e permeadas por conflitos são capazes de gerar sintomas de estresse ocupacional (ZANELLI, 2010). Entretanto, o estresse, por si só, não caracteriza assédio moral. Conhecer e diferenciar tais riscos psicossociais é importante para evitar a banalização dos processos de assédio moral.

Em âmbito nacional, os impactos do assédio moral na saúde do trabalhador foram investigados por Barreto e Heloani (2014). Os pesquisadores analisaram 3.613 questionários respondidos e 530 histórias enviadas ao site Assédio Moral no Trabalho (www.assediomoral.org), no período de janeiro de 2010 a janeiro de 2014, que abrangem vários setores da economia. Registram que apenas 12% dos pesquisados reconheceram ter recebido tratamento digno e respeitoso durante a jornada de trabalho. Além disso, merecem destaque os seguintes dados: 41% revelaram-se “um pouco deprimidos”; 45% disseram apresentar “um pouco” de tensão generalizada pela sobrecarga psicológica; todos se queixaram de “dificuldade para dormir”; o “medo” apareceu em 54% dos trabalhadores; 83% informaram “alta” ansiedade; 51% responderam “acordar mau-humorado”, 54%, “desanimado para com a vida” e 73%, “inseguro”; as “dores generalizadas” foram admitidas por 77% dos respondentes.

Estudos empíricos internacionais têm constatado a presença dos mencionados sintomas em indivíduos submetidos ao assédio moral. Citam-se: depressão e ansiedade (HAUGE et al., 2010; HOGH et al., 2012; HARASEMIUC; BERNAL, 2013); transtorno de estresse pós-traumático (NIELSEN et al., 2008; RODRIGUEZ-MUÑOZ; MORENO-JIMENEZ; VERGEL; GARROSA, 2010); ideação suicida/suicídio (YILDIRIM; YILDIRIM, 2007; BALDACCI; ALFANO; FRACCAROLI, 2009; SOARES, 2013); condutas antissociais, com tendência a adição a drogas, consumo de tabaco e abuso de álcool (CERVERA et al., 2001); transtornos de personalidade, irritabilidade, agressividade, prejuízos na memória e concentração, melancolia, apatia, desconforto gástrico, perda de apetite, náusea (CHAPEL; DI MARTINO, 2006; LALLUKKA; RAHKONEN; LAHELMA,

2011; HANSEN; HOGH; GARDE et al., 2014). Estudos brasileiros com bancários (AMAZARRAY, 2010), profissionais de enfermagem (SILVIA et al., 2015), estudantes-trabalhadores (JACOBY; MONTEIRO, 2014), docentes universitários (NUNES; TOLFO, 2012), policiais (SOUZA; GONÇALVES; CARVALHO, 2014) e servidores públicos (ARENAS, 2013) também encontraram como reflexos do assédio moral sintomas psicopatológicos, psicossomáticos, psicossociais e comportamentais.

Além disso, as repercussões alcançam a família do alvo das atitudes agressivas, as próprias organizações e a sociedade (SOARES; OLIVEIRA, 2012; VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015; SILVA et al., 2015; CAHÚ et al., 2011). Particularmente quanto à família, Luna (2003) refere que a agressividade e a irritação apresentadas pelo assediado prejudicam a coesão familiar, circunstância relatada por mulheres a Antunes, Carlotto e Strey (2012). Relativamente à organização, verifica-se a redução da capacidade produtiva e da eficácia dos grupos, o aumento do absenteísmo, de acidentes no trabalho, a rotatividade de mão de obra, os custos com processos judiciais e os prejuízos para a imagem da empresa. As testemunhas dos atos hostis também podem experimentar sentimentos degradantes, de injustiça, insatisfação, medo, tristeza, raiva e desconfiança, conforme verificado por Soares (2013), visto que vivenciam o assédio de forma “passiva”, situação que também repercute negativamente no ambiente de trabalho. As consequências do fenômeno para sociedade dizem respeito, por exemplo, à sobrecarga da previdência social com a reabilitação e tratamento de saúde para as vítimas, concessão de auxílio-doença e aposentadorias precoces.

5 CONCLUSÃO

Os dados apresentados convergem à síntese, trazida por Guimarães e Rimoli (2006), de que o assédio moral no trabalho consiste em uma *síndrome psicossocial multidimensional*:

‘síndrome’ porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável; ‘psicossocial’ porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo e ‘multidimensional’ porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas.

Havendo associação entre situações de assédio moral e danos à saúde do trabalhador, além de mal-estar nas organizações, mostram-se necessárias intervenções voltadas para essa problemática, a fim de garantir a prevenção e

a promoção de saúde no contexto laboral. As providências devem ter caráter multidimensional, em sintonia com a abrangência da violência presente na organização.

Embasadas na literatura científica, Glina e Soboll (2012) trazem que as intervenções devem abranger os indivíduos diretamente envolvidos (assediador e assediado), o grupo/equipe, bem como a organização. Como medidas, citam a adoção de políticas e posicionamento organizacional formal contra práticas de assédio, ações como formação de gestores, debates, oficinas, comitês multiprofissionais para apurar fatos, dar respostas aos trabalhadores, desenvolver mecanismos de acolhimento e readaptação para quem adoeceu devido à violência psicológica, criar instâncias de mediação das relações interpessoais (por exemplo, *coaching* e técnicas da Justiça Restaurativa), bem como instigar a cultura do respeito, em todos os níveis.

Por fim, conforme propõem Barreto e Heloani (2015), impõe-se: disseminar política explícita de “tolerância zero” a qualquer tipo de violência nas relações sociolaborais, envidar esforços para elaborar e executar novas formas de organizar os processos de trabalho, e ainda pensar em práticas que restituam aquilo que foi capturado dos trabalhadores: a autonomia, a amizade, a ajuda mútua, a generosidade, o reconhecimento ao saber-fazer, os laços de camaradagem. Esses atributos, inegavelmente, consistem em fatores de proteção contra os danos provenientes do assédio moral no trabalho.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, Mayte Raya. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. 2010. 269f. Tese (Doutorado em Psicologia)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

ANTUNES, Bruna Meurer; CARLOTTO, Mary Sandra; STREY, Marlene Neves. Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 18, n.3, p. 420-445, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682012000300006>. Acesso em: 30 abr. 2016.

ARENAS, Marlene Valério. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário**. 2013. 341f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>> Acesso em: 20 jul. 2017.

BALDACCI, Cristian; ALFANO, Vincenzo; FRACCAROLI, Franco. Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and

suicidal ideation and behavior. **Violence and Victims**, v.24, n.1, p.52-67, 2009. Disponível em: < <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19297885> > Acesso em: 20 jul. 2017.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2013.

BARRETO, Margarida. Violência, assédio moral e sexual no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Trabalho e sofrimento**: Práticas Clínicas e Políticas. Curitiba: Juruá, 2014, p.139-154.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. O assédio moral como instrumento de gerencialismo. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimentos e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014, p.52-74.

BENDASSOLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andréa. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL Lis Andréa (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p.3-19.

BIRMAN, Joel. Dor e sofrimento na contemporaneidade: uma leitura psicanalítica do campo do trabalho. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de (Org.). **O sujeito no trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013, p.41-54.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; COSTA, Isabelle Cristina Pinto; BATISTA, Patrícia Serpa de Souza; BATISTA, Jaqueline Brito Vidal. Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.2, n.27, p.151-156, 2014.

CALGARO, José Cláudio Caldas. Ensaio sobre os efeitos perversos do gerencialismo no sofrimento do trabalhador: contribuições da sociologia clínica e teoria crítica. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emilio Peres (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012, p.180-192.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.126, n.37, p.243-255, 2012.

CERVERA, Gaspar; HARO, Gonzalo; MARTINEZ-RAGA, Jose; BOLINCHES, F., DE VICENTE, P; VALDERRAMA, J. C. Los transtornos relacionados con el uso de sustancias desde la perspectiva de la psicopatología y las neurociencias. **Trastornos Adictivos**, v.3, n.7, p.164-171, 2001. Disponível em: < <http://www.elsevier.es/es-revista-trastornos-adictivos-182-articulo-los-trastornos-relacionados-con-el-13018531>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

CHAPPEL, Duncan; DI MARTINO, Vittorio. **Violence at work**. International Labour Office, Geneva, 2006. Disponível em: < <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@>

dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf
>. Acesso em: 20 jul. 2017.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n.5, p.39-57, 2013. Disponível em: < http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf >. Acesso em: 20 jul. 2017.

DEJOURS. Cristophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde**, v.14, n.54, p.7-11, 1986.

DI MARTINO, Vittorio; HOEL, Helge; COOPER, Cary. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Ireland: European foundation for the improvement of living and working conditions, 2003. Disponível em: < <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf> >. Acesso em 15 jun 2017.

FACAS, Emilio Peres. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho**: contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2014. 191f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília-UnB, Brasília, 2014. Disponível em: < <http://repositorio.unb.br/handle/10482/15420> >. Acesso em: 15 jun 2017.

FARIA, José Henrique. Dissimulações discursivas, violência no trabalho e resistência coletiva. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de (Org.). **O sujeito no trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013, p.119-137.

FERRAZ, Flávio. Alienação e sublimação no trabalho. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de (Org.). **O sujeito no trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013, p.139-147.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.2, n.6, p.367-380, 2009.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. São Paulo: Penguin & Companhia das Letras, 2011.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andréa; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009, p.33-41.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andréa. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.37, n.126, p.269-283, 2012.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v.22, n.2, p.193-192, 2006.

HARASEMIUC, Victor Adrián; DÍAZ BERNAL, José Raúl. Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. **Medicina y Seguridad del Trabajo**, v.232, n.59, p.361-371, 2013.

HAUGE, Lars Johan; SKOGSTAD, Anders, EINARSEN, Stale. The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 51, p.426-433, 2010.

HELOANI, José Roberto. Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v.3, n.1, p.1-8, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

HELOANI, José Roberto. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 153-168.

HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral e sexual. In: VIEIRA, Fernando Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p.55-59.

HERMENEGILDO, Ana Claudia Poite; LOUZADA, Rita de Cássia Ramos. Assédio moral e saúde mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Ensaios: tecendo redes**, Niterói, RJ, v.1, n.6, p.49-66, 2012. Disponível em: <<http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ensaios/article/view/870>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HØGH, Annie; HANSEN, Ase Marie; MIKKELSEN, Eva Gemzoe; PERSSON, Roger. Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response. **Journal of Psychosomatic Research**, v.1, n.73, p.47-52, 2012.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; MONTEIRO, Janine Kieling. Mobbing of working students. **Paideia**, n.24, p.39-47, 2014.

LALLUKKA, Tea; HAUUKKA, Jari; PARTONEN, Timo; RAHKONEN, Ossi; LAHELMA, Eero. Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkages. **BMJ Open**, v.6, n.2, 2012.

LUNA, Manuel. **Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)**. Madri: Ediciones GPS Madri, 2003.

MATA, João da. Aspectos subjetivos das relações de poder contidas no assédio moral. **Socius Working Papers**, n.8, p.1-12, 2008. Disponível em: <<http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/1915>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011, p.13-25.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozics Reis. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

NIELSEN, Morten Birkland; MATTHIESEN, Stig Berge; EINARSEN, Stale. Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.2, n.13, p.128-136, 2008. Disponível em: <10.1037/1076-8998.13.2.128 >. Acesso em: 20 jul. 2017.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Organizações em Contexto**, v.9, n.18, p.25-61, 2013.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Revista Saúde e Sociedade**, v.17, n.4, p.22-34, 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. **Serie protección de la salud de los trabajadores**, 2004. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/>. Acesso em: 20 jul. 2017.

RODRIGUEZ-MUÑOZ, Alfredo; MORENO-JIMENEZ, Bernardo; VERGEL, Sanz; GARROSA, Eva. Post-traumatic symptoms among victims of workplace bullying: Exploring gender differences and shattered assumptions. **Journal of Applied Social Psychology**, v.10, n.40, p.2616-2635, 2010.

SILVA, Alana Franco da Costa; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; ZACCARA, Patrícia Serpa de Souza; COSTA, Ana Aline Lacet; DUARTE, Isabelle Cristinne Pinto; SOUTO, Marcella Costa. Assédio moral: estudo com enfermeiros da estratégia saúde da família. **Revista Online de Pesquisa: cuidado é fundamental**, v.7, n.1, p.1820-1831, 2015. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3459/pdf_1410>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Gestão, violência e servidão nas organizações: contribuições da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emilio Peres (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**; Curitiba: Juruá, 2012, p.165-177.

SOARES, Ângelo. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria (Org.). **Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013, p.35-41.

SOARES, Ângelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n.37, v.126, p.195-202, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a02v37n126.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SOBOLL, Lis Andréa. **Assédio moral organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, Gleidson Carlos de; GONÇALVES, Jandir Barbosa; CARVALHO, Keli Cristina dos Reis. **Danos físicos e psicossociais decorrentes do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal**. 2014. 36f. Monografia (Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse), Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/handle/10483/9768>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

STRAUB, Richard. Estresse e saúde. In: STRAUB, Richard. **Psicologia da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 75-107.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR**, v.1, n.1, p.19-39, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00019.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

YILDIRIM, Aytolan; YILDIRIM, Dilek. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. **Journal of Clinical Nursing**, v.8, n.16, p.1444-1453, 2007. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17655532>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

ZABALA, Inaki Piñuel y. **Informe Cisneros V**. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración. Madrid: Sindicato Gestha, 2004. Disponível em: <<http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.