

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA COM ANÁLISE DE CONTEÚDO¹

France Ferreira Lobato Caputo Ananias²

Daniela Cristina Belchior Mota³

Vânia Lúcia Pereira de Andrade⁴

RESUMO:

O presente artigo teve como objetivo compreender as concepções de assédio moral no trabalho, identificar as possibilidades de atuação do psicólogo e discutir os desafios que atravessam a atuação desse profissional diante desse fenômeno. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura nas bases de dados: LILACS, Pepsic, redalyc, SciELO, CAPES e DIALNET. Buscando artigos que fossem publicados nos últimos 20 anos, datando início em janeiro de 2001 à janeiro de 2021, cruzando as palavras chaves: psicologia e assédio moral. Foi realizada uma análise crítica de conteúdo a partir dos resultados. A pesquisa denunciou a falta de ações preventivas da psicologia, falta de instrumentos metodológicos fidedignos e nacionais para investigar o fenômeno, mostra como o assédio moral e suas características são extremamente nocivas à saúde do trabalhador e como essa violência pode acarretar em problemas psicossomáticos e físicos. Ainda mostra como são escassos os periódicos que abordam a atuação do psicólogo e como essa ação é majoritariamente posterior à ocorrência da violência.

Palavras-Chave: Psicologia Organizacional. Assédio Moral. Saúde do Trabalhador. Assédio. Violência Psicológica.

MORAL HARASSMENT AT WORK AND POSSIBLE CONTRIBUTIONS OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST AND WORK: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW WITH CONTENT ANALYSIS

ABSTRACT:

This article aimed to understand the conceptions of mobbing at work, to identify the possibilities of the psychologist's performance and to discuss the challenges that cross the performance of this professional in face of this phenomenon. A systematic literature review was carried out in the following databases: LILACS, Pepsic, redalyc, SciELO, CAPES and DIALNET. Looking for articles that were published in the last 20 years, starting in January 2001 to January 2021, crossing the key words: psychology and mobbing. A critical content analysis was performed based on the results. The research denounced the lack of preventive actions in psychology, the lack of reliable and

¹Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia, na Linha de Pesquisa Psicologia e Saúde. Recebido em 23/05/2021 e aprovado, após reformulações, em 23/06/2021.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail: franceanacias.psicologia@gmail.com

³ Doutora em Psicologia clínica pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e docente do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail:danielabelchior.mota@gmail.com

⁴ Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) e docente do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail:vaniaandrade@uniacademia.edu.br

national methodological instruments to investigate the phenomenon, shows how mobbing and its characteristics are extremely harmful to workers' health and how this violence can lead to psychosomatic and physical problems. It also shows how few periodicals that address the role of psychologists are and how this action is mostly subsequent to the occurrence of violence.

Keywords: Organizational psychology. Moral Harassment. Worker's health. Harassment. Psychological violence.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade capitalista, onde o trabalho é tido como instituição imprescindível na vida do sujeito, é comum que as relações laborais ocupem uma grande parte do indivíduo, participando ativamente da construção da sua subjetividade. A relação de poder trabalhista está presente no dia-a-dia do ser humano, seja pela presença do trabalho, ou por sua ausência. Mas como o poder é instituído e como ele funciona?

Foucault (1979) segue o princípio de que o poder é um exercício. Ele foi à contramão da concepção de poder instaurada por autores como Hobbes (2009), Hume (2020), Max Weber (2015), Bachrach e Baratz (2011) e Lukes (1980). Esses autores conceituam o poder como um jogo de soma zero: onde necessariamente uma parte ganha e outra parte perde. Nesse jogo, o poder é exercido através da regulação, onde há um dominador e um dominado. Grande parte desses autores considera o poder estatal e a classe social para embasar suas teorias, além de trazer uma noção de intencionalidade. O poder, nesse caso, “[...] pode ser definido como a produção de efeitos intencionais envolvendo dois atores.” (ZANELLI, et al, 2014, p. 454).

Entretanto, Foucault (1979) propõe que o poder é um fenômeno que envolve uma rede capilarizada, um encadeamento de poder. O autor compreende que o poder não é algo que se tem, e sim, algo que se exerce. Foucault trabalha uma visão de poder que abandona a visão tradicional de ser uma força onde há coibição e dominação. Por isso, sua visão de poder pode ser considerada revolucionária, por excluir, pioneiramente, uma relação de perda abordada previamente na literatura.

Foucault aponta para uma nova percepção deste fenômeno. Assim, o poder não deve ser conhecido como algo detido por uma classe (os dominantes) que o teria conquistado, alijando definitivamente a participação e a atuação dos dominados; ao contrário, as relações de poder presumem um enfrentamento perpétuo. (MAIA, 1995, p. 88)

Ao trazer um novo olhar para o conceito de poder e entender que ele está em todos os processos humanos, é facilitada a investigação desse fenômeno por diversas áreas, incluindo a psicologia.

As diversas concepções e conceituações do poder são englobadas no conceito de poder organizacional. Essa teoria, desenvolvida por Mintzberg (1983) contempla um grande número de dimensões dessa força e, de “[...] modo inédito, explica a intensa dinâmica do comportamento organizacional” (MOREIRA, 1995, apud. ZANELLI et al., 2014, p. 457). Essa teoria possibilita estudar a fundo os aspectos internos e externos de como o poder se exerce. Para além disso, o conceito de poder organizacional traz seis configurações de poder sistematizadas. São elas: instrumento, onde a estrutura burocratizada irá proteger os funcionários, possui uma hierarquia rígida, gerando pouco espaço para jogos políticos. Nessa configuração, “as organizações comumente viverão em calmaria” (ZANELLI et al., 2014, p. 462).

Existe também a configuração de poder missionária, que são as organizações onde a maior influência exercida dentro da organização é uma missão específica. Isso acaba por gerar uma doutrinação, que assegura lealdade e aperfeiçoamento da visão. O sistema de autoridade nessa configuração é fraco e há pequena diferença de status entre os membros e os influenciadores. “Esse tipo de organização possui, normalmente, líderes carismáticos que exercem grande influência.” (ZANELLI et al., 2014, p. 463). Já na meritocracia, o poder está centralizado em colaboradores que têm um alto nível de conhecimento e de habilidades, através da execução de tarefas, acabam exercendo grande influência. O sistema de autoridade nessas organizações é fraco. (ZANELLI et al., 2014).

No sistema autônomo, o maior poder de influência está centrado nos próprios membros da organização, focalizado nos organizadores. As organizações com essa configuração, possuem uma estrutura hierárquica mais flexível e é mais aberta à análise crítica. (ZANELLI et al., 2014). A arena política é uma configuração típica das organizações em crise. As atividades políticas são consideravelmente aumentadas, devido à falta de integração. O sistema de autoridade e as ideologias são fracas e há muito conflito. Nessa organização, a política sobrepõe o trabalho e os objetivos individuais. (ZANELLI et al., 2014).

E por último, a autocracia. Nessa configuração, o poder é exercido pelo mais alto chefe da organização. É ele quem define todos os passos, metas e objetivos. Nessas organizações não há espaço para jogos políticos. Pois: Ou o membro expressa lealdade, ou sai da organização (ZANELLI et al., 2014).

Essas configurações trazem um conceito aprofundado e características únicas de cada uma, isso auxilia diversas áreas que atuam nas organizações. Entretanto, a psicologia enquanto ciência social, deve se manter vigilante e atenta a processos e teorias que de alguma forma possam ceifar subjetividades e se preocupar em entender as organizações e suas configurações como uma forma preservar a saúde mental dos trabalhadores. Quando não se tem esse olhar crítico, a atuação do psicólogo pode ser resumida a avaliar e moldar funcionários em prol da configuração existente, ignorando o bem estar individual e coletivo, trabalhando em prol do aumento de produtividade exacerbada. Por isso, ao se dispor dessas informações, o psicólogo consegue pensar em associações no que diz respeito à qualidade de vida do trabalhador, bem como ao bem-estar nas organizações.

A teoria trazida por Mintzberg (1983), pode trazer à tona a reflexão de como algumas dessas configurações organizacionais podem ser prejudiciais à qualidade de vida do trabalhador. Algumas configurações, inclusive, podem levar a uma relação abusiva de trabalho que pode trazer sérias consequências à vida pessoal e bem estar desse indivíduo. Em todas as configurações podemos ver o poder agindo de formas assimétricas. Inclusive, algumas, com maiores possibilidades de relações abusivas de poder, como por exemplo, o assédio moral. Freitas (2001) traz uma reflexão sobre o assédio moral:

Todos nós podemos, eventualmente, utilizar-nos de um processo perverso pontual (faz parte da nossa neurose dita normal), porém ele torna-se destrutivo pela frequência e repetição no tempo. Alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento de outros; é necessário arrasar o outro para que o agressor tenha uma boa autoestima, para demonstrar poder, pois ele é ávido de admiração e aprovação, manipulando os demais para atingir esses resultados. (FREITAS, 2001, p. 11)

A investigação dessa relação é importante, pois o assédio moral tem consequências que vão além das organizações, impactando diretamente a qualidade de vida do trabalhador, bem como sua saúde mental. FREIRE (2008), diz que a maior motivação para que o abusador pratique o assédio moral, é de fato, implicar em mudanças em sua vida profissional e pessoal:

O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que ela se isole do grupo familiar e de amigos, recorrendo, muitas delas, ao uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação (FREIRE, 2008, p. 370)

O assédio moral pode ser um fator de risco para o desencadeamento ou agravamento de diversos transtornos psicológicos e psicossomáticos, por se tratar de uma prática que mina a segurança e a auto confiança do alvo das agressões. Através de estudos, pesquisas esse tipo de violência passou a ser amplamente estudada e suas conceituações atualmente não são um consenso. A cartilha Assédio Moral: conhecer, prevenir e cuidar (Ministério da Saúde, 2015), traz os estudos da autora francesa Marie-France Hirigoyen, onde ela classifica o assédio moral em quatro categorias: atentado às condições de trabalho, dignidade violada, violência verbal, física e sexual e isolamento.

A categoria *atentado às condições de trabalho* pode ser entendida como passar instruções de trabalho impossíveis de serem realizadas no prazo estipulado; não passar informações que possam ser úteis para a realização da demanda, necessitando, assim de ser refeita; contestar de forma sistematizada todas as decisões e entregas feitas pelo alvo; pedir tarefas que são muito abaixo da competência do funcionário como forma de questionar seu conhecimento e habilidades, entre outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Dignidade violada, a segunda categoria, é entendida como desprezar constantemente o alvo, espalhar boatos sobre a sanidade mental e capacidade desse funcionário, caçoar do aspecto físico, de sua religião, ou de suas crenças políticas, entre outros. Já na violência verbal, física e sexual, a autora engloba: ameaças de violência física, gritos, empurrões, espionagem, invasão de privacidade e agressões sexuais. E o *isolamento* pode ser entendido como ignorar a presença do colaborador e interrupções constantes, impossibilitando e dificultando ao máximo o diálogo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

A psicologia pode ter um papel fundamental na prevenção dessas relações. Ao compreender a fundo essa violência ela, suas nuances e como ela se estabelece nas organizações, pode-se traçar estratégias e mensurar o risco dessas relações abusivas (MINTZBERG, 1983). Contudo, uma vez que a atuação do profissional de psicologia nesse âmbito é e pode ser atravessada por diversos desafios, entre eles o poder

hierárquico das organizações, é necessário melhor compreender as possibilidades de ação do psicólogo ante a esta problemática ética e que acarreta fortes implicações psicossociais para a vida do trabalhador.

Dessa forma, o presente estudo tem como realizar uma revisão sistemática da literatura sobre psicologia e assédio moral no trabalho dos artigos publicados no Brasil do mês de janeiro de 2001 a janeiro de 2021, integrando uma análise qualitativa de conteúdo sobre as concepções do fenômeno, formas de intervenção e possíveis contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho, buscando conceituar, buscar entender suas nuances e os impactos na vida da vítima.

2 MÉTODO

Realizou-se uma revisão sistemática da literatura por meio de bibliotecas eletrônicas que contém artigos indexados à base de dados, podendo verificar a qualidade do periódico em que foram publicados. A escolha desse tipo de pesquisa se deu pela necessidade de agrupamento de informações sobre o assédio moral no trabalho, pela variedade de conceituações e pela dificuldade de encontrar intervenções de caráter preventivo à essa violência.

Na etapa inicial, foram definidos os critérios de inserção dos artigos a essa pesquisa, sendo eles: Artigos publicados nos últimos 20 anos, datando início no mês de janeiro de 2001 ao mês de janeiro de 2021, para garantir que sejam mais refinados e atualizados enquanto teorias e práticas psicológicas. Artigos publicados na língua portuguesa, para garantir que estes fossem estudos voltados à realidade brasileira para que as discussões sobre prevenção sejam o mais próximas o possível de aplicação no dia a dia das empresas. Outro critério escolhido foi: Artigos publicados em periódicos com avaliação A1, A2, B1 e B2 na plataforma Qualis Capes, utilizada para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação brasileiros. Esse último critério foi inserido para selecionar artigos com impacto e excelência nacional e internacional. Por último, foi escolhido o critério de tipo de material, optando unicamente por artigos publicados em periódicos, excluindo teses e dissertações em bancos de dados de universidades, para que o critério anterior (Avaliação na Qualis Capes) fosse utilizado e respeitado. Além disso, esse critério permite uma pesquisa atualizada e linear.

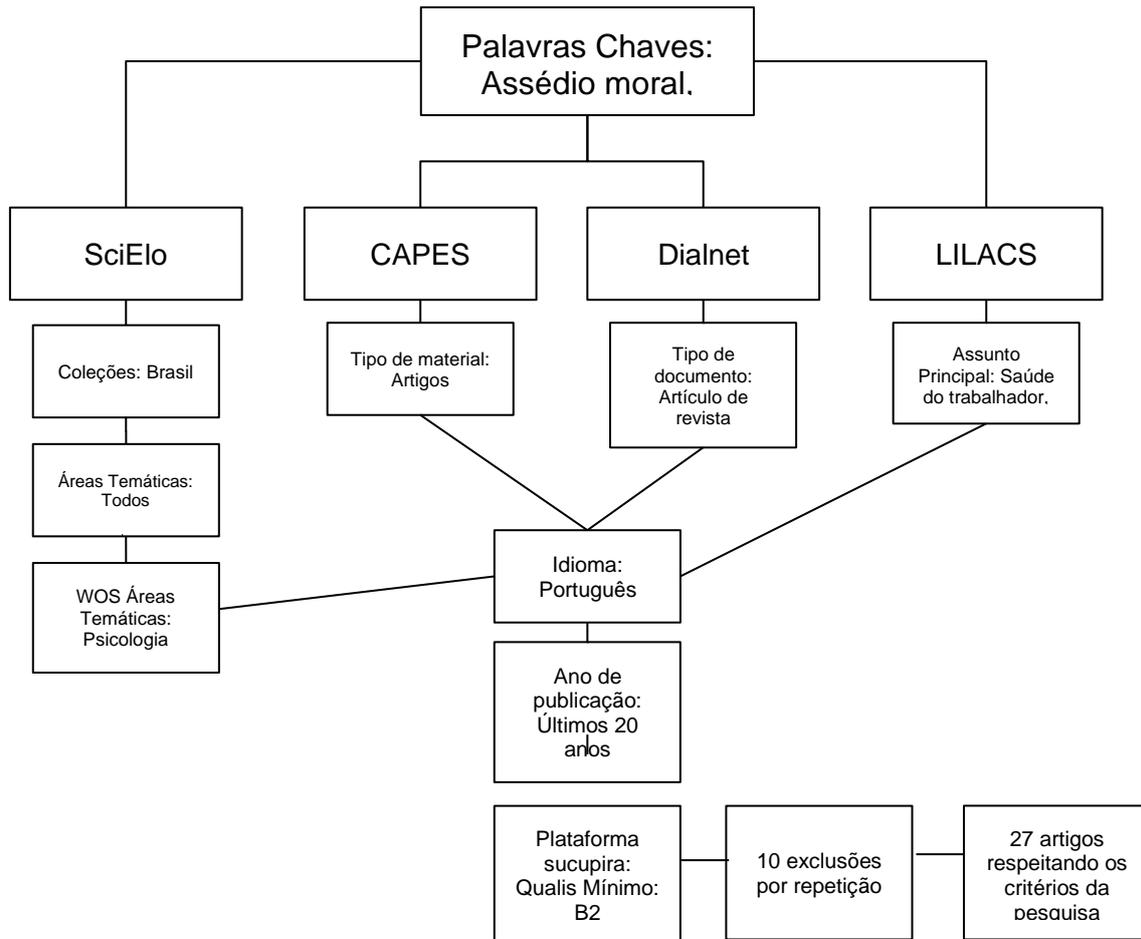
Tabela 1: Critérios definidos para inclusão e exclusão dos artigos na presente pesquisa

| |
|--|
| Critério 1: Artigos publicados entre janeiro de 2001 e janeiro de 2021 |
| Critério 2: Artigos publicados na língua portuguesa |
| Critério 3: Artigos publicados em periódicos com avaliação A1, A2, B1 e B2 na plataforma Qualis Capes |
| Critério 4: Tipo de material – Artigos publicados em periódicos |

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

Após isso, foram selecionadas as bases que possibilitaram uma pesquisa respeitando os critérios escolhidos que apresentavam resultados ao cruzar as palavras chaves: Psicologia e Assédio Moral / Psicologia, assédio moral / Psicologia assédio moral. Ao pesquisar as palavras chaves e aplicar os critérios pré-definidos e supracitados para escrever o presente trabalho, foram encontrados 37 artigos. Dos quais, foram excluídos 10 artigos por se tratarem de artigos que aparecem 1 (uma) vez ou mais no banco, formando assim, um banco de pesquisa de 27 artigos que foram lidos e sintetizados de forma crítica para a construção do presente trabalho. Abaixo, encontra-se um fluxograma com o detalhamento da pesquisa:

Tabela 1: Fluxograma da revisão sistemática com base na pesquisa do artigo



Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

Os critérios foram aplicados de acordo com as possibilidades de cada plataforma, sendo aplicado manualmente quando não houve a possibilidade de filtrar na própria biblioteca. Na SciELO foram aplicados os filtros: *Coleções: Brasil*; *Áreas temáticas: Todos*; *WOS Áreas Temáticas: Psicologia*, chegando a um total de 8 artigos, todos eles respeitando os critérios da plataforma Qualis Capes. Todos os artigos respeitavam o Critério 1.

Na biblioteca CAPES foram aplicados os filtros: *No assunto contém: Psicologia + Assédio Moral*; *Data de publicação: Últimos 20 anos*. *Tipo de material: Artigos*; *Idioma: Qualquer idioma* (foram encontrados apenas artigos em português quando aplicado esse filtro). Foram encontrados um total de 6 artigos, todos respeitando o Critério 3.

Na DIALNET foram cruzadas as palavras chaves: *Psicologia e Assédio Moral* e todos os critérios precisaram ser aplicados de forma manual, visto que a plataforma

não conta com filtros. Foram encontrados 8 artigos, sendo 1 (um) excluído por não respeitar o Critério 2 e 3 (três) excluídos por não respeitar o Critério 3.

Já na base LILACS, foram aplicados os filtros: *Base de Dados*: LILACS; *Assunto Principal*: Saúde do Trabalhador, Psicologia Industrial, Condições de trabalho; *Idioma*: Português; *Ano de Publicação*: 2001 a 2021. Todos os 12 artigos respeitavam ao Critério 3.

A PEPSIC, assim como DIALNET não possuía todos os filtros, sendo refinados de forma manual, encontrando um total de 7 artigos, todos respeitando os 4 critérios definidos para a pesquisa. A partir disso, foram excluídos manualmente todos os artigos que estavam em mais de uma base indexadora, sendo mantido apenas uma vez na pesquisa. As exclusões são detalhadas na tabela abaixo:

Tabela 3: Artigos excluídos da pesquisa por repetição. Organizados do mais antigo para o mais recente.

| Artigo: | Pesquisadores: | Ano de Publicação: | Banco de Dados: |
|--|--|---------------------------|------------------------|
| Assédio moral | Antonieta Pepe Nakamura; Ramón Arce Fernández. | 2004 | PEPSIC |
| Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia | Regina Heloisa Maciel; Rosemary Cavalcantel; Teresa Glauca Rocha Matos; Suzineide Rodrigues | 2007 | LILACS |
| Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais | Sara Maria de Melo Elgennenil; Cristiane Vercesill | 2009 | PEPSIC |
| O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito | Bruna Moraes; Mayte Raya; Sílvia Helena. | 2011 | LILACS |
| Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral | Bruna Meurer, Marlene Neves Strey | 2011 | DIALNET |
| Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho | Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein | 2011 | DIALNET |
| Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística | Andréia De Conto Garbin; Frida Marina Fischer | 2011 | CAPES |
| O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito | Bruna Moraes Battistelli; Mayte Raya Amazarray; Sílvia Helena Koller | 2011 | SciELO |

| | | | |
|--|------------------------------------|------|--------|
| Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral | Bruna Meurer e Marlene Neves Strey | 2012 | SciELO |
|--|------------------------------------|------|--------|

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após leitura e síntese crítica de todos os 27 artigos encontrados, optou-se por apresentar os resultados em tópicos discursivos e críticos que levem o leitor a uma reflexão sobre a atuação do psicólogo frente ao assédio moral no trabalho. Os periódicos incluídos no presente artigo, direcionam a discussão para o entendimento do fenômeno do assédio moral. Contudo, mostra que nos últimos 20 anos, não há sequer consenso na compreensão do conceito, o que dificulta ainda mais discutir possibilidades de prevenção a essa violência.

3.1 O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A tabela abaixo, delimita os artigos que têm como objetivo conceituar o assédio moral: Seja epistemologicamente, etiologicamente, refinando o conceito ou com o objetivo de detalhar e pontuar e esclarecer as nuances dessa violência.

Tabela 4: Artigos que têm como objetivo conceituar assédio moral. Organizados do mais antigo para o mais recente.

| Título: | Pesquisadores: | Objetivo: | Ano de publicação: |
|--|---|---|---------------------------|
| Assédio Moral | Antonieta Pepe Nakamura | Examinar os aspectos do Assédio Moral que foram fundamentais para a emergência da Psicologia Organizacional | 2004 |
| “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome psicossocial | Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Adriana Odalia Rimoli | Aprofundamento da relação de semelhança entre os conceitos etiológico e psicológico do mobbing | 2006 |

| | | | |
|--|--|--|------|
| Assédio moral e retaliação organizacional interfaces teórico-metodológicas | Regina Heloisa Maciel, Rosemary Cavalcante, Teresa Glauca Rocha Matos, Suzineide Rodrigues | Traçar um paralelo teórico e metodológico entre o assédio moral e a retaliação no trabalho. | 2008 |
| Assédio moral no trabalho: revendo a evidência | José Antunes | Esclarecer as particularidades deste fenómeno do mundo do trabalho, entender o seu desenvolvimento, perceber a sua génese no interior das organizações empresariais e analisar os impactos negativos na saúde. | 2017 |

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

Os artigos citados, em sua totalidade, mencionam o psiquiatra alemão Heinz Leymann como precursor do termo “mobbing”. Fernandez e Nakamura (2004, p. 70) citam Konrad Lorenz como o responsável por introduzir o tema nas ciências sociais, embora não tenha se aprofundado no tema como fez Leymann. Dentre todos os estudiosos do assédio moral, não há um consenso sistemático entre: características do assédio moral, tempo em que as violências ocorrem para serem consideradas assédio moral, doenças psíquicas desenvolvidas nos alvos da violência e as nuances do assédio.

Essa inconsistência no conceito, pode acontecer devido às condições de trabalho cada dia mais precárias, advinda da política neoliberal. Muitas vezes, o alvo pode entender uma situação de violência e privação de direitos, como sua conjuntura e ambiente de trabalho. Abaixo, é descrita as definições encontradas na pesquisa.

3.1.1 O que é assédio moral, ou “mobbing”?

Conseguimos entender a partir da análise dos artigos, que o assédio moral se caracteriza como qualquer comportamento abusivo no local de trabalho, incluindo gestos, agressões verbais e qualquer atentado à dignidade e integridade física e mental dos trabalhadores, além de mau uso de autoridade. Entende-se também como

assédio moral, momentos onde o trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar.

O assédio costuma ser uma situação na qual o alvo pode ter dificuldade em se defender. Outras definições falam de tentativas maliciosas de forçar uma pessoa a abandonar o seu trabalho através de acusações injustificadas, humilhação, assédio em geral e abuso emocional ou ainda de maus tratos sistemáticos dirigidos contra um subordinado, colega ou superior que sendo contínuos e prolongados (ANTUNES, 2017 p. 670).

Os artigos também mencionam que o assédio moral ocorre de forma direta e indireta e não começa abruptamente. São situações sutis onde o alvo se vê presa no enredo criado por seus superiores ou até mesmo por pessoas numa relação hierárquica linear. Os ataques são comumente feitos de forma a minar a autoconfiança do alvo, trazendo consequências à sua vida profissional, pessoal de forma a não perceber os ataques como uma relação abusiva, e sim a uma consequência ao seu trabalho que é altamente criticado.

3. 1. 2 Consequências do assédio moral e suas características

Os artigos também mencionam características dessa violência. Essas características auxiliam no entendimento do assédio moral e em sua constatação. Com a difusão correta nas organizações, consegue até mesmo impedir que a violência se perpetue. Algumas características encontradas, foram: dificultar e impedir a comunicação da vítima com as demais pessoas no seu ambiente interno e externo de trabalho.

Excluir a vítima socialmente, criando rumores entre os demais colegas de trabalho que dificultem as relações interpessoais. Se negar a passar informações referentes ao trabalho, negando funções. Fazer uma comunicação hostil de forma explícita e fazendo críticas ao trabalho publicamente, fazendo com que a pessoa e os demais funcionários duvidem da capacidade laboral da vítima. Negativa de socialização, como se negar a falar ou cumprimentar a vítima, tratamento claro e evidente de diferenciação dos demais funcionários e até mesmo agir como se a vítima não estivesse no local, de forma a diminuir sua existência.

Além das consequências sociais, o assédio também ocorre de forma a dificultar e diminuir o trabalho da vítima. Foram mencionados alguns indícios como: Realizar críticas ferrenhas ao trabalho da vítima, sem intenções de desenvolvimento, de forma privada e pública. O abusador também pode induzir a vítima ao erro, passando ordens de trabalho que não são claras ou são insuficientes para oferecer à vítima uma imagem errada de si mesmo. Aumento significativo da demanda de trabalho, atribuição de trabalhos monótonos e rotineiros que sejam inferiores à capacidade da vítima. Desqualificação contínua ao trabalho e às características pessoais da vítima, fazendo com que ela mesma duvide de sua capacidade laboral. Utilização de discursos falsos para provar à vítima que ela não é capaz.

3.1.3 Consequências à saúde da vítima

Relações abusivas, como o assédio moral, podem levar a vítima a desenvolver uma série de doenças físicas e mentais. As vítimas podem apresentar sintomas psicossomáticos, intenso sentimento de insegurança, depressão, ansiedade e até mesmo levar ao abuso de álcool e outras drogas. Antunes (2017, p. 676) também menciona que as relações abusivas sofridas no ambiente de trabalho, podem se estender ao ambiente familiar, fazendo com que a vítima se torne abusadora e quando isso não ocorre, ainda sim haverá consequências do estresse sofrido nas relações familiares. As consequências físicas mencionadas são sintomas de fibromialgia, doenças cardiovasculares, aumento nos acidentes de trabalho e suicídio.

3. 2 PREVALÊNCIA DE PESQUISAS SOBRE ASSÉDIO MORAL EM ARTIGOS DE PESQUISAS EXPLORATÓRIAS

Estudos exploratórios têm como objetivo uma familiarização com o fenômeno que está sendo estudado. Segundo Toledo e Shiaishi (2009, p. 104), o modelo de pesquisa exploratório se utiliza principalmente de técnicas de pesquisas qualitativas baseadas em observações e entrevistas. Permitindo que estas formas de pesquisar concedam explorar um problema de forma mais complexa.

Esse método de pesquisa, permite entrevistas com pessoas que tiveram contato com o problema observado, realizar um levantamento, estudos e análises de casos e grupos, entre outros.

Dos 27 artigos selecionados na pesquisa, 16 foram artigos de caráter exploratório, o que corresponde a 59,25% do levantamento feito no presente artigo, como descrito na tabela abaixo:

Tabela 5: Artigos de pesquisa exploratória

| Título: | Pesquisadores: | Objetivo: |
|---|--|--|
| Assédio moral: compreensão de estudantes de enfermagem | Eloise Maria de Lima Gouveia, Solange Fátima Geraldo da Costa, Alice, Iana Tavares Leite, Marcella Costa Souto, Graziela Pontes Ribeiro Cahú, Leila de Cássia Tavares da Fonsêca | Investigar como os estudantes de enfermagem compreendem o assédio moral. |
| Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde | Alex A. Mesquita, Amanda S. Silva, Hamanda R. Bezerra, Thaís P. Fontenele, Yuri P. Neiva | Apresentar possibilidades de restabelecer o poder de ação de pessoas assediadas moralmente no trabalho, com base no referencial psicodramático. |
| Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho | Fabiane Silveira Martins, Denise Baldaças Caldas, Joana Soares Cugnier, Luana Goulart, Suzana da Rosa Tolfo | Verificar a prevalência de assédio moral em um grupo de agentes comunitários de saúde, analisar o impacto do assédio sobre sua saúde mental e seu envolvimento com o trabalho. |
| Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais | Sara Maria de Melo Elgenneni, Cristiane Vercesi | Analisar as implicações comportamentais do assédio moral para o indivíduo, para a organização e para a sociedade, sob o ponto de vista de um trabalhador |
| Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia Multidimensional | Regina Heloisa Maciel, Rosemary Cavalcante, Teresa Glaucia Rocha Matos, Suzineide Rodrigues | Identificar e analisar a ocorrência de situações constrangedoras no trabalho, relatadas por bancários brasileiros. |
| Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará | Borsoi, Izabel Cristina Ferreira, Rigotto, Raquel Maria, Maciel, Regina Heloisa. | Discutir a vivência de humilhação e de sofrimento de trabalhadores da indústria calçadista com histórias de acidentes ou de adoecimento do |

| | | |
|--|--|---|
| | | trabalho, e também de competência e dedicação à empresa. |
| Enfrentamento do assédio moral no trabalho: dimensões institucionais e aspectos subjetivos | Vanessa Aparecida Belisario Ribeiro | Analisa um caso de assédio moral julgado em tramitado, discutindo fatores subjetivos e institucionais que dificultaram ou facilitaram o seu enfrentamento. |
| Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho | Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein | Discutir o relato de vivências de humilhação e de sofrimento de trabalhadoras que participaram de um grupo terapêutico com histórias de adoecimento no trabalho. |
| Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral | Patrícia Albanaes, Katia Julia Roque Rodrigues, Priscila Gasperin Pellegrini, Suzana da Rosa Tolfo | Descrever qualitativamente os casos identificados em uma universidade pública do sul do Brasil. |
| Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho | Vanessa Rissil, Janine Kieling Monteiro, William Weber Cecconello, Eliz Graciela de Moraes | Identificar se os Psicólogos, quando inseridos nas organizações de trabalho, têm enfrentado o assédio moral, e como têm realizado as intervenções psicológicas. |
| “Mobbing” (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e “coping” em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia | Liliana A. M. Guimarães, Éveli Freire Vasconcelos, Paulo Renato Andrade, Ignez Charbel Stephanini, Renata Marques Rego | Determinar a prevalência e níveis de Mobbing e sua relação com a presença de Suspeição Transtornos Mentais (STM) e Coping. Uma amostra de 74 trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia |
| Mulher e Trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral. | Bruna Meurer Antunes, Mary Sandra Carlotto, Marlene Neves Strey | Desvelar as múltiplas formas de influência na vida de mulheres que vivenciaram o assédio moral em seu contexto de trabalho. |
| O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária | Thiago Soares Nunes, Suzana da Rosa Tolfo | Apresentar parte dos resultados de um projeto de pesquisa, que possibilitou identificar a ocorrência e as características de assédio moral no trabalho em uma universidade. |

| | | |
|--|--|---|
| O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito | Bruna Moraes Battistelli, Mayte Raya Amazarray, Silvia Helena Koller | A concepção de operadores do Direito acerca do assédio moral no trabalho, o perfil dos trabalhadores vitimados atendidos e o papel da psicologia e do direito em relação ao fenômeno. |
| Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semi joias | Flavia Traldi de Lima, Sandra Francisca Bezerra Gemma | Analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de mulheres que exercem atividades em três fábricas de semijoias localizadas em Limeira, SP. |
| Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública | João Batista Ferreira, Ana Magnólia Mendes, José Cláudio Caldas Calgaro, Josep M. Blanch | Investigar a influência do contexto de trabalho nas situações de assédio moral, em categoria profissional vinculada a uma empresa pública. |

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

Desses artigos, 3 tinham o objetivo de investigar como as pessoas entendem o assédio moral, relacionando e levantando a hipótese se não há incidência de assédio moral devido à falta de compreensão sobre o fenômeno. Como supracitado, muitas características do assédio moral podem ser confundidas com condições de trabalhos precárias, devido ao neoliberalismo e perdas de direitos trabalhistas, por isso a relevância de pesquisar o entendimento dos trabalhadores acerca do fenômeno. Supõe-se a partir disso que é possível que haja muitas vítimas de assédio moral no trabalho que sequer entendem a existência dessa violência e acreditam que isso apenas faça parte da força laboral.

12 artigos, correspondente a 44,44% da amostra total, são artigos feitos em cima de análise de casos, grupo de apoio a vítimas, acompanhamento de vítimas e relatos de casos de assédio moral. O que pode denunciar que os casos de assédio moral são recorrentes e principalmente que acontecem com diferentes classes de profissionais e em diferentes regiões do Brasil. Além disso, expõe uma grande problemática da psicologia: a dificuldade de o psicólogo organizacional trabalhar de forma a impedir que essa violência ocorra. Os artigos que mencionam a atuação do psicólogo, mostram que essa atuação é majoritariamente posterior ao ocorrido.

Um artigo de caráter exploratório encontrado na pesquisa investiga como a psicologia atua de forma preventiva nas organizações para que se possa impedir a

perpetuação do fenômeno. O artigo foi um estudo feito a partir da entrevista de sete psicólogos inseridos em organizações. Rissi et al (2016), concluiu que:

Os Psicólogos utilizam intervenções psicológicas preventivas, mas pontuais e isoladas, bem como intervenções reativas, caracterizadas por demissão, manutenção de distanciamento físico entre os envolvidos no caso de assédio e acompanhamento do comportamento do agressor, após conversa inicial.

Diante disso, fica evidente a necessidade da problematização da atuação do psicólogo nas organizações. Como analisado, o assédio moral tem consequências graves, podendo levar o assediado a decisões extremas, como tirar sua própria vida e desencadear uma série de doenças físicas e mentais, por isso, a psicologia deve ser ativa de forma a minar essa violência antes mesmo que ela venha a ocorrer.

3.3 PSICOMETRIA E ASSÉDIO MORAL: UM PARALELO ENTRE DIAGNOSE E PREVENÇÃO

A psicometria é a área da psicologia que estuda e mensura características da personalidade e neurológicas do indivíduo. Essa área torna mais objetiva a realização de diagnóstico, bem como resultados mais precisos, por se tratar de instrumentos de alta confiabilidade. Na pesquisa, foram encontrados 3 artigos que mencionam escalas de diagnóstico do Assédio Moral, como descritos na tabela abaixo:

Tabela 6: Artigos que mencionam escalas psicométricas

| Título: | Pesquisadores: | Ano de Publicação: |
|--|--|---------------------------|
| <i>Mobbing</i> (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e <i>coping</i> em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia | Liliana Guimarães, Eveli Vasconcelos, Paulo Andrade, Ignez Stephanini, Renata Marques Rego | 2005 |
| Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto | Maria do Carmo Fernandes Martins | 2011 |
| Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de <i>Mobbing</i> de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português | Cristiana Máximo, Martins, Sergio Dominguez-Lara, Abílio Lourenço, Margarida Simões | 2020 |

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

Martins (2011, p. 164) menciona a falta de instrumentos brasileiros válidos e fidedignos para mensurar o fenômeno do assédio moral. A autora atribui o problema, a algo supracitado: a falta de um consenso acerca do conceito de assédio moral e suas características. Se não há como ajustar os critérios a serem avaliados em um teste psicológico, não há como construir um método preciso para avaliar. Na literatura internacional, a autora encontrou quatro instrumentos de mensuração, sendo o *Leymann Inventory of Psychological Terror* – LIPT o mais utilizado e mencionado. Na tabela abaixo, estão especificados os 4 instrumentos⁵ encontrados na construção do presente artigo, bem como suas nacionalidades:

Tabela 6: Instrumentos psicométricos que mensuram o assédio moral

| Instrumento: | Autores: | Ano: | Nacionalidade : |
|--|---------------------------------------|-------------|---------------------------|
| Leymann Inventory of Psychological Terror – LIPT | Leymann | 1990 | Suécia |
| Negative Acts Questionary – NAQ | Einarsen e Raknes | 1997 | Noruega |
| Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales – CISNEROS | Fidalgo e Piñuel | 2004 | Espanha |
| Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo – CHPT | Martínez-Abascal e García de la Banda | 2008 | Espanha |

Fonte: Elaboração própria das autoras do artigo

⁵ Foram excluídas as escalas: Questionário de Morbidade Psiquiátrica para Adultos (QMPA) (Santana, 1992) e Escala de Coping de Billings & Moos (BMCS) (Billings e Moos, 1991) por não se tratarem de escalas que mensuram especificamente o assédio moral.

Martins (2011, p. 165) menciona uma tentativa brasileira de testar a validade de um instrumento de mensuração de assédio moral:

No Brasil, em 2008, Maciel e Gonçalves testaram a validade do Questionário de Atos Negativos (que denominaram QuAN) partindo do Negative Acts Questionary, desenvolvido por Einarsen e Raknes (1997). Entretanto, as autoras relatam como indícios de validade os resultados de dois procedimentos. O primeiro deles é a confiabilidade do conjunto dos 22 itens do QuAN (alfa de Cronbach=0,91). Todavia, conforme Nunnally e Bernstein (1995), a consistência interna é condição “necessária, mas não suficiente para a validade de construto”.

Na presente pesquisa, o LIPT foi o instrumento psicométrico mais utilizado, aparecendo em mais dois artigos. Martins et al (2012) validaram a escala em sua versão portuguesa, fazendo adaptações linguísticas com especialistas. O LIPT consiste em 45 itens, distribuídos em Efeitos da Autoexpressão: que são ações com o intuito de privar a comunicação do assediado dentro e fora da empresa. Efeitos na Reputação Social: ações que têm como efeito o demérito da vítima como fofocas, difamações, humilhações públicas, entre outros. Efeitos na Saúde: são momentos onde o assediador coloca em risco a saúde do trabalhador, como ordens de serviço que são nocivas e perigosas, exposição a acidentes e até mesmo a sintomas psicossomáticos e Efeitos nos Contatos Sociais: referente à exclusão da vítima, negar fala e garantir que esteja fisicamente separado dos colegas.

O LIPT foi utilizado na pesquisa de Guimarães et al (2005), e, junto a mais 2 escalas do campo da psiquiatria e saúde mental, foi capaz de detectar uma escala de 19,1% de *mobbing*, 14,4% de *mobbing* leve e 4,4% de *mobbing* grave em uma amostra de 74 pessoas, feita com trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia.

As escalas psicométricas podem auxiliar o psicólogo organizacional a trabalhar de forma preventiva nas organizações, sendo capaz de verificar a incidência do problema em seu início. A atuação do psicólogo é atravessada por diversos desafios quando inserida nas organizações, uma abordagem mais objetiva e com o objetivo de diagnosticar pode auxiliar a traçar estratégias de fortalecimento e enfrentamento dos colaboradores além de tomada de ações mais reativas aos assediadores.

3.4 POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Evidencia-se, diante dos expostos, a necessidade da atuação do psicólogo frente ao assédio moral no trabalho e também a necessidade problematizar a postura da psicologia inserida nas organizações. Essa violência possui drásticas consequências físicas e psíquicas e uma atuação posterior à ocorrência do assédio pode ser um caminho nada responsável a ser seguido.

Entretanto, é entendido os tamanhos desafios que podem atravessar a atuação do psicólogo nesse contexto, como: abuso de hierarquia e poder, configurações organizacionais que silenciam o psicólogo e sua atuação, resumindo seu trabalho a vertentes práticas que não permitem vislumbrar a ocorrência do assédio moral.

Ainda há uma possibilidade não levantada na literatura brasileira dos últimos 20 anos: quando o próprio psicólogo inserido nas organizações se torna vítima de assédio moral. Rissi, et al (2016, p. 344) mostram em sua pesquisa que o entendimento de assédio moral por parte de psicólogos organizacionais não é suficiente e que há alguns equívocos na conceituação do assédio, como por exemplo: os psicólogos acreditam que o assédio ocorre apenas com o abuso de hierarquia, mas não compreendem como essa violência possa ocorrer em posições lineares.

Rissi, et al (2016, p. 346) explicam como alguns psicólogos falam sobre o assédio moral:

Muitas falas do grupo de profissionais entrevistados, seguiram-se de justificativas que levaram um mecanismo de negação, a fim de defenderem a imagem da empresa e, muito provavelmente, a própria atuação enquanto Psicólogos, como referido nos depoimentos do Sujeito F: “Pode ocorrer de algum gestor exagerar com algum funcionário, mas em contrapartida o que a gente percebe também que tem o outro lado, tem alguns funcionários que procuram isso, eles provocam para que ocorra alguma situação assim” e Sujeito D: “O assédio moral não ocorre aqui. Tudo depende da pessoa. Esses dias eu ouvi uma pessoa relatando que a sua gestora a mandou entrar para o programa Medida Certa para emagrecer, que emagrecendo produziria mais. Então, tudo depende da estrutura psíquica da pessoa para receber isso. Não que seja assédio moral”.

Ao discutir a atuação do psicólogo, é preciso entender que, muitas vezes, seja por falta de incentivo, motivação e até mesmo pela falta de inserção das matérias de psicologia organizacional na grade do curso de psicologia, esse psicólogo não conseguirá por si só identificar a incidência de assédio moral nas organizações ou conhecerá ferramentas que possam o auxiliar a combater essa violência na empresa em que está inserido.

O psicólogo pode trabalhar por meio de uma gestão social, onde aplica conceitos à gerência e administração de responsabilidade social, valorização do trabalhador e das relações trabalhistas, conceitos éticos que mudam a empresa culturalmente e aos poucos sejam incorporados programas de tolerância zero à assédio moral e relações abusivas no ambiente de trabalho. Criar métodos de recebimento de denúncias a posturas inadequadas, como um canal aberto com o setor de psicologia ou até mesmo a criação de uma web ouvidoria para receber denúncias anônimas.

Pode haver também a implementação de políticas como: código de ética e conduta, treinamentos sobre comunicação assertiva para as lideranças, *feedbacks* e até mesmo treinamentos com o tema de assédio moral. Esses treinamentos, devem ser feitos a partir de estudos mais aprofundados sobre o tema, que permitam levar aos funcionários todas as nuances da violência, não apenas de forma parcial.

Essas capacitações podem inclusive possuir um cunho jurídico, mostrando faces do assédio pouco discutidas, como a perda de direitos trabalhistas, ameaças veladas, tentativas de controle da vida pessoal do assediado, diversas consequências do capitalismo selvagem que hoje em dia, são comuns à maioria gritante dos trabalhadores brasileiros que não acreditam haver nada de errado nessas relações. Essas ações podem ser pautadas na psicoeducação, tornando os funcionários capazes de não apenas reconhecer a violência que podem vir a sofrer, mas entender também seus direitos. Isso, somado a uma psicologia atenta a essas problemáticas, reconhecendo seu dever e compromisso com o social, pode gerar canais abertos de discussões e é esperado que nesse ambiente, assediadores não conseguiram erguer sua força sem retaliação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da leitura dos 27 artigos selecionados, sua síntese e análise crítica, foi possível compreender epistemologicamente e historicamente as dificuldades que atravessam os métodos de intervenção da psicologia frente ao assédio moral. A psicologia em alguns momentos pôde se mostrar conveniente com o assédio moral, devido a tendência de enxergar com as lentes da empresa, podendo inclusive se tornar assediador, culpabilizando a vítima pelas situações vexatórias, diminuindo sua

dor e não cumprindo um papel mínimo de acolher e investigar as relações abusivas dentro da própria empresa em que está inserido, além de justificar práticas abusivas como mecanismos de gerir a produtividade dos funcionários. A psicologia então mostrou-se em alguns momentos como ineficaz frente a essas formas de opressão, precisando trabalhar em prol de prevenir e proteger o trabalhador, bem como sua integridade física e mental.

Mostrou-se também extremamente necessária a problematização da relação entre psicologia e organizações, visto que na literatura não foram encontradas pesquisas exploratórias que esculpisse o estudo da intervenção preventiva no assédio moral e poucas pesquisas que de fato mencionavam a atuação do psicólogo.

Os objetivos do trabalho de compreender as concepções de assédio moral no trabalho, identificar as possibilidades de atuação do psicólogo e discutir os desafios que atravessam essa atuação foram atingidos, mas, principalmente através da análise de conteúdo que permitiu apresentar resultados qualitativos e discussões fundamentadas no levantamento de dados.

É esperada que essa revisão da literatura aumente o entendimento do fenômeno do assédio moral e consiga sintetizar conceitos que, muitas vezes, aparecem na literatura de forma não consensual, além disso é esperada que a leitura crítica do artigo possa auxiliar os profissionais da área acerca de discussões e pesquisas voltadas a uma prática mais humana da psicologia organizacional, que priorize os processos sociais e torne a psicologia cada vez mais democrática e presente em todas as esferas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista; BUENO, Barbara Indaia; GARDINO, Ana Laura Mistura; FREITAS, Balbina Francisca Almeida Tenório. Assédio moral no trabalho e sua complexidade: revisando as produções científicas. *Cuidado é Fundamental Online*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 2761-2773, 23 set. 2015. DOI 10.9789/2175-5361.2015.v7i3.2761-2773. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505750947035.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

ANTUNES, José. Assédio moral no trabalho: Revendo a evidência. *Psic., Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 18, n. 3, p. 669-680, dez. 2017. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862017000300004&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 19 maio 2021. <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180304>.

ALBANAES, Patrícia et al . Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, Lima , v. 35, n. 1, p. 61-96, 2017 . Disponível em http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472017000100004&lng=es&nrm=iso. Acesso em 21 Abril. 2021. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.003>.

BACHRACH, Peter; BARATZ, Morton S.. Duas faces do poder. *Rev. Sociol. Polit.*, Curitiba , v. 19, n. 40, p. 149-157, Oct. 2011 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782011000300011&lng=en&nrm=iso. Acesso em 21 Abril. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782011000300011>.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicol. Soc.*, Florianópolis , v. 23, n. 1, p. 35-45, abr. 2011 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 21 Abril. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Rev. Bioét.*, Brasília , v. 21, n. 2, p. 251-258, Aug. 2013 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso. Acesso em 21 Abril. 2021. <https://doi.org/10.1590/S1983-80422013000200008>.

BORSOI, I. C. F., Rigotto, R. M., & Maciel, R. H. (2009). Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 173-187. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p173-187>

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo , v. 11, n. 2, p. 177-192, Dec. 2008 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 Mar. 2020.

FERREIRA, João Batista et al . Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)*, Belo Horizonte , v. 12, n. 20, p. 215-233, dez. 2006 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682006000200008&lng=pt&nrm=iso. acesso em 23 fev 2021.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro , v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 Mar. 2020.

FREITAS, Maria Ester de. Assedio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Rev. adm. empres.*, São Paulo , v. 41, n. 2, p. 8-19, Jun. 2001
CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 3, n. 5, p. 127-152, jan./jun. 2021 – ISSN 2674-9483

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Nov. 2020.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. 8. ed. São Paulo: Graal, 1979. 270 p.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, Ago. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso>. access on 18 Maio 2021. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>.

GUIMARAES, Liliana A. M. et al. Mobbing(assédio psicológico): relações com transtornos mentais e copingem trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 15-34, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200002&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 mar 2021.

GOUVEIA, Eloise Maria de Lima; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; LEITE, Alice Iana Tavares; SOUTO, Marcella Costa; CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro; FONSÊCA, Leila de Cássia Tavares da. ASSÉDIO MORAL: COMPREENSÃO DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM. *Revista de Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 161-166, 10 jan. 2012. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-655645>. Acesso em: 17 fev. 2021.

HOBBS, Tomas. *Leviatã: MATÉRIA, FORMA E PODER DE UM ESTADO ECLESIASTICO E CIVÍL*. 2. ed. São Paulo: Martin Claret, 1988. 2009 p. ISBN 8572327622.

HUME, David. *Ensaio político*. 1. ed. [S. l.]: WMF Martins Fontes, 2020. 478 p. ISBN 8533616929.

LIMA, Flavia Traldi de; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra. PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: VIVÊNCIAS NA PRODUÇÃO DE SEMIJOIAS. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 31, e181155, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822019000100242&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 Fev. 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31181155>.

LUKES, Steven. *O Poder*. [S. l.]: Editora UnB, 1980. 57 p. ISBN 6457.

MAIA, ANTÔNIO C.. Sobre a analítica do poder de Foucault. *Tempo soc.*, São Paulo, v. 7, n. 1-2, p. 83-103, out. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20701995000100083&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 Set. 2020.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Gláucia Rocha. AUTO RELATO DE SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS NO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL NOS BANCÁRIOS: UMA FOTOGRAFIA. *Psicologia & Sociedade*, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 117-128, 20 jun. 2007.

MAGALHÃES, Francielle Silva de; SILVA, Luciana de Araújo Mendes. ASSÉDIO MORAL NO TRA. *Psicologia e Saúde em Debate*, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 156-160, 20 out. 2018. DOI 10.22289/2446-922X.V5N1A14. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N1A14/277>. Acesso em: 16 fev. 2021.

MARTINS, Fabiane Silveira et al . Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. *Rev. bras. psicodrama*, São Paulo , v. 20, n. 2, p. 97-113, dez. 2012 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932012000200007&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 fev 2021.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. *Psico-USF (Impr.)*, Itatiba , v. 16, n. 2, p. 163-173, Aug. 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 fev. 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>.

MAXIMO, Cristiana et al . Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português. *Aval. psicol.*, Itatiba , v. 19, n. 1, p. 56-66, abr. 2020 . Disponível em<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712020000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 fev. 2021. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16105.07>.

MENDONCA, Helenides; TORRES, Ana Raquel Rosas; ZANINI, Daniela Sacramento. Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Florianópolis , v. 8, n. 1, p. 60-72, jun. 2008 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000100005&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 mar 2021.

MESQUITA, Alex A. et al . Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Rev. Psicol. Saúde*, Campo Grande , v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2017000100001&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 abr. 2021. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>.

MEURER, Bruna; SANDRA CARLOTTO, Mary; NEVES STREY, Marlene. Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)*, Belo Horizonte , v. 18, n. 3, p. 420-445, dez. 2012 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682012000300006&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 mar 2021.

MEURER, Bruna; STREY, Marlene Neves. Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília , v. 32, n. 2, p. 452-471, 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-

98932012000200013&lng=en&nrm=iso>. acesso em 22 mar 2021.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200013>.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar. 1. ed. Brasília: [s. n.], 2015. 27 p.

MINTZBERG, H. Power in and around organizat. New York: Prentice Hall, 1983.

NAKAMURA, Antonieta Pepe; FERNANDEZ, Ramón Arce. Assédio moral. Aletheia, Canoas , n. 19, p. 69-74, jun. 2004 . Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942004000100007&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 18 maio 2021

RIBEIRO, Vanessa Aparecida Belisario. Enfrentamento do assédio moral no trabalho: dimensões institucionais e aspectos subjetivos. Barbarói, Nova Lima, v. 51, p. 193-211, 20 jun. 2018. DOI <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v51i1.6236>. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1016710>. Acesso em: 18 mar. 2021.

RISSI, Vanessa et al . Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. Temas psicol., Ribeirão Preto , v. 24, n. 1, p. 339-352, mar. 2016 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100018&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 mar 2021.
<http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. Psicol. Soc., Belo Horizonte , v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013 . Disponível em
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200020&lng=en&nrm=iso>. acesso em 22 fev. 2021.

TOLEDO, Luciano Augusto; SHIAISHI, Guilherme de Farias. Estudo de caso em pesquisas exploratórias qualitativas: um ensaio para a proposta de protocolo do estudo de caso. Revista da FAE, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 103-109, 25 jun. 2009.

VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis , v. 9, n. 1, p. 68-85, jun. 2009 . Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100005&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 fev. 2021.

ZANELLI, José Carlos; ANDRADE, Jairo Eduardo B.; BASTOS, Antônio Virgílio B. (org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2. ed. atual. Porto Alegre: Artmed, 2014. 615 p. v. 2. ISBN 977-85-8271-084-5.

WEBER, Max. Economia e Sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva. 4. ed. Brasília: Editora UnB, 2015. 478 p. v. 2. ISBN 8523003908.