



FACULDADE DO FUTURO

SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR DE MANHUAÇU

**IMPLICAÇÕES PSICOSSOCIAIS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E DO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**PSYCHOSOCIAL IMPLICATIONS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE
AND MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

**IMPLICACIONES PSICOSOCIALES DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA
Y EL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

ANA LÍVIA REIS OLIVEIRA

BÁRBARA CARDOSO DE OLIVEIRA

CAMILA ALVES COELHO

**MANHUAÇU,
MG/2021**



FACULDADE DO FUTURO
SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR DE MANHUAÇU

ANA LÍVIA REIS OLIVEIRA

BÁRBARA CARDOSO DE OLIVEIRA

CAMILA ALVES COELHO

**IMPLICAÇÕES PSICOSSOCIAIS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E DO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**PSYCHOSOCIAL IMPLICATIONS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE
AND MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

**IMPLICACIONES PSICOSOCIALES DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA
Y EL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Curso de Graduação em Psicologia da Faculdade do Futuro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia sob orientação da Prof. Carolina Barros Correa.

MANHUAÇU
2021

ANA LÍVIA REIS OLIVEIRA

BÁRBARA CARDOSO DE OLIVEIRA

CAMILA ALVES COELHO

**IMPLICAÇÕES PSICOSSOCIAIS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E DO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**PSYCHOSOCIAL IMPLICATIONS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE
AND MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

**IMPLICACIONES PSICOSOCIALES DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA
Y EL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª.Carolina Barros Correa
(Orientadora)

Prof^ª.Juliana Márciada Fonseca
(Examinadora)

Prof^ª.Milene Coelho de Oliveira
(Examinadora)

Dedicamos este trabalho a todos os colaboradores que sofrem diariamente os efeitos da violência psicológica e do assédio moral no ambiente de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Nossa caminhada foi longa e árdua, vencemos desafios, medos e lamentações, pois a vontade de vencer sempre foi mais forte. Agradecemos a Deus por ter nos concedido a vida e a oportunidade de chegar até aqui, o que nos permitiu alcançar nosso sonho.

Agradecemos também os nossos familiares pelo incentivo durante esses 5 anos de trajetória, por serem nossa base e nos permitirem ser quem somos. Agradecemos a nossa professora e orientadora Carolina Barros Correa que nos acompanhou não somente durante a graduação, mas também durante o desenvolvimento desse projeto.

E por fim agradecemos também umas às outras pelo companheirismo, paciência e por sempre seguirmos juntas nos apoiando e aprendendo cada dia mais, nosso trabalho foi fruto de muito estudo e esforço e nossa amizade estará sempre em nossos corações, que possamos sempre aprender, evoluir e revolucionar.

RESUMO

Entende-se por violência psicológica fatores negativos que podem causar algum prejuízo emocional e social. Já o assédio moral tem como definição quando gestos desnecessários, considerados irrelevantes e inofensivos, se tornam repetitivos e invasivos, causando malefícios ao cotidiano da vítima dessa situação. O objetivo central do trabalho é abordar, analisar e interpretar as consequências da violência psicológica e o assédio moral no ambiente de trabalho, visando compreender os danos dessas circunstâncias na vida dos colaboradores. Além do foco citado acima, outro ponto importante, é contribuir para conscientização e erradicação desse tipo de comportamento, buscando uma melhora no ambiente de trabalho e conseqüentemente na saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: violência psicológica; assédio moral; psicologia no trabalho.

ABSTRACT

Psychological violence is understood to be negative factors that can cause some emotional and social harm. Moral harassment, on the other hand, is defined when unnecessary gestures, considered irrelevant and harmless, become repetitive and invasive, causing harm to the daily life of the victim of this situation. The main objective of the work is to approach, analyze and interpret the consequences of psychological violence and bullying in the work environment, in order to understand the damage caused by these circumstances in the lives of employees. In addition to the focus mentioned above, another important point is to contribute to awareness and eradication of this type of behavior, seeking an improvement in the work environment and, consequently, in the mental health of workers.

Keywords: psychological violence; bullying; psychology at work.

ABSTRACTO

Se entiende por violencia psicológica los factores negativos que pueden ocasionar algún daño emocional y social. El acoso moral, en cambio, se define cuando los gestos innecesarios, considerados irrelevantes e inofensivos, se vuelven repetitivos e invasivos, provocando un daño en la vida cotidiana de la víctima de esta situación. El principal objetivo del trabajo es abordar, analizar e interpretar las consecuencias de la violencia psicológica y el bullying en el lugar de trabajo, con el objetivo de comprender el daño que estas circunstancias provocan en la vida de los empleados. Además del enfoque mencionado anteriormente, otro punto importante es contribuir a la concienciación y erradicación de este tipo de conductas, buscando una mejora en el clima laboral y, en consecuencia, en la salud mental de los trabajadores.

Palabras clave: violencia psicológica; intimidación; psicología en el trabajo.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	MÉTODOLOGIA.....	8
3	ANÁLISE DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	9
	3.1 HISTORICO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	9
	3.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLOGICA.....	10
	3.3 PROCESSO DE DESNATURALIZAÇÃO: POSSIBILIDADES E DESAFIOS	11
4	CONCLUSÃO	13
5	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14

1. INTRODUÇÃO

A violência Psicológica é definida por Brasil (2006, apud TURTE, 2011, p.41/42), como tudo aquilo que acontece e nos deixa com algum problema emocional, com baixa auto estima e tudo o que pode vir a prejudicar o desenvolvimento e comportamento da vítima.

Ainda hoje, infelizmente, esse cenário tem sido comum na vida de funcionários e dependendo da forma que é feita ou até mesmo da frequência, a vítima não identifica que a intenção do agressor é ser abusivo e indelicado e que de fato está utilizando de violência contra ela:

PALÁCIOS et al. (2008), adaptando definições da Organização Mundial da Saúde (OMS), relacionam a violência psicológica ao uso intencional de poder, incluindo ameaça de força física, contra outra pessoa ou grupo, que pode resultar em malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social, incluindo agressão verbal, assédio moral, assédio sexual e ameaças.

Quando se tratam de episódios pontuais podem ser vistos como de menor importância e caracterizam violência psicológica, muitas vezes só passam a receber a devida atenção quando se tornam frequentes, esse comportamento configura-se como assédio moral.

O assédio moral é um conjunto de ofensas e abusos podendo ser através de palavras, gestos, comportamentos e atitudes feitas pelo agressor que podem sim ser considerados como violência psicológica, causando danos à saúde mental e física da pessoa agredida. Em ambientes de trabalho esse comportamento pode ser observado entre níveis hierárquicos, em que o empregador se acha superior ao colaborador, pois entende que tem poder para falar e agir dessa maneira devido ao cargo ocupado. Segundo Brodsky (1976, apud OLIVEIRA e SOARES, 2012, p.195) assédio moral é:

[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa. (p.2).

As situações citadas acima têm grande proporção na vida dos trabalhadores e segundo Einarsen (2000, apud TURTE, 2011, p. 51) essa situação pode resultar em possibilidade de adoecimento e até mesmo exclusão do grupo.

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que se repete, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 1998, p.43).

Em 2021, o tema “Implicações, psicossociais da Violência Psicológica e do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho” vem sendo discutido pela forma que está inserido na vida de muitos colaboradores. Isso chama a atenção para o modelo do mercado de trabalho e a forma como as empresas se comunicam com seus funcionários.

Sendo assim, o tema foi escolhido com o objetivo de mostrar para a sociedade a situação daqueles que sofrem esse tipo de violência. Além disso, a grande importância de abordar esse assunto como forma de apoio às vítimas e alertar outros trabalhadores a identificar sinais de violência psicológica e assédio moral no ambiente de trabalho. Pois a melhor forma de erradicar essa situação é promovendo a conscientização de todos.

Nesse contexto, o estudo pretende mostrar como é possível identificar e prevenir esse tipo de violência e quais as consequências dessa situação na vida dos trabalhadores.

Muitos colaboradores têm sido afetados pelo assédio moral e violência psicológica. Como resultado disso, as vítimas enfrentam consequências como transtornos psicológicos, psicossomáticos, além da insegurança e medo de se expressar, essa situação afeta a vida profissional e pessoal do indivíduo, sendo com diferentes níveis de intensidade com relação à situação vivenciada, além do sentimento de vergonha, perda de sentido e humilhação, o que causa para o trabalhador um desgaste físico e emocional. Normalmente os trabalhadores passam a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho e viver em um meio hostil viola a dignidade humana.

2. METODOLOGIA

O tema do trabalho faz uso da abordagem qualitativa, uma vez que o objetivo é entendermos aspectos relacionados aos tipos de violência e assédio moral no ambiente de trabalho, através da análise obtida por meio de artigos científicos e livros. O meio para a conclusão não será através de um sistema numérico e sim subjetivo, podendo ter atualizações de acordo com o período.

O tipo de pesquisa que iremos utilizar no decorrer do trabalho é a exploratória, contendo hipóteses e intuições sobre o assunto contando com a ajuda da observação de outros trabalhos, com objetivo de ajudar a estabelecer conteúdos que serão estudados posteriormente. Nossa busca se deu em artigos publicados em periódicos e revistas utilizando as bases Scientific Electronic Library Online (SCIELO - Brasil) e Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PEPSIC), buscas em dois sites disponíveis na internet: Google e Google Acadêmico nos períodos de 2017 a 2020.

3. ANÁLISE DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 HISTORICO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os primeiros estudos relacionados ao assédio no ambiente de trabalho, surgiram na Suécia e logo após na Alemanha. Todas as evidências foram tratadas por um pesquisador em psicologia do trabalho. Em 2003, Inaki Piñuel, o psicólogo e professor da Universidade de Alcalá, falou em sua obra “Mobbing”, sobre as discussões relacionadas ao assédio moral, como a vítima consegue sobreviver ao assédio psicológico no trabalho, e como o mesmo pode vir a destruir a capacidade de trabalho e a resistência psicológica das pessoas vitimadas (BENEDITO et al., 2018, p.3,4).

No Brasil, Barreto (2000) começou um debate sobre o assunto, chegando à conclusão de que violência moral ou assédio moral no trabalho, é quando um trabalhador fica exposto de forma repetitiva a situações constrangedoras e humilhantes.

A título de informação, dados da união europeia estimam que, em Portugal, cerca de 4% dos trabalhadores sejam vítimas de assédio moral no trabalho. Segundo dados do Terceiro Inquérito Europeu sobre as condições de trabalho, tal proporção corresponde a 181.000 (cento eoitenta e um mil), trabalhadores vítimas de assédio moral no ano de 2000. A média europeia fica por volta dos 9%, variando de país para país. Finalmente cerca de 12,9% dos trabalhadores da Europa e, mais especificadamente, 7,7% dos portugueses, têm conhecimento da ocorrência desta forma de assédio contra outras pessoas na organização que trabalha. Em termos globais da União Europeia os números do terceiro inquérito mostram ainda, que as mulheres estão mais expostas que os homens a intimidação (10% e 7% respectivamente) e que os trabalhadores subordinados estão mais expostos que os independentes (9% e 5%, respectivamente). No Brasil não há ainda dados estatísticos, mas certamente os números se aproximam dos da união europeia.

Percebemos que a violência moral é algo antigo no mundo do trabalho e tem crescido consideravelmente, isso afeta o princípio da dignidade humana, gerando conflitos internos na vida da vítima.

De acordo com a cartilha do Programa Pro-equidade de Gênero e Raça do Senado Federal publicada em 2011.

Embora não exista legislação específica em nível federal, quem é assediado pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

Segundo o que é mencionado no artigo 1º, III da Constituição Federal, que fala sobre “III - dignidade da pessoa humana”; artigo 5º da Constituição Federal que é para

garantir a proteção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho sadio; e artigo 186, do Código Civil que corrobora que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, com este ato ilícito”.

Compreendemos que a justiça tem poucos recursos quando se trata de auxiliar no sofrimento das pessoas vítimas de agressões no trabalho, e devido isso é de grande importância que ações preventivas sejam aplicadas. Segundo Benedito et al., 2018, p.4, “é perante a justiça, o assédio moral é ilícito civil, amparado no dano moral e no direito de imagem, cabendo ação na justiça do trabalho para ressarcir-se do dano causado a saúde e a imagem da vítima.”

Afim de resguardar os direitos do trabalhador, a empresa pode redigir um contrato de trabalho com cláusulas que se refiram a esse tipo de conduta e quais serão as consequências caso sejam infringidas, tais como punições internas e externas, até mesmo abertura de processo judicial.

Ao realizar uma contratação, a empresa deve apresentar as normas e regras de conduta para novo colaborador, e ele tem como obrigação respeitá-las. Vale ressaltar que todas as regras devem ser relacionadas ao trabalho, e o seu cumprimento deve ser feita por todos os envolvidos no quadro de funcionários, sejam gestores ou subordinados. As normas de conduta visam garantir a ordem e respeito no ambiente de trabalho.

Identificamos alguns tipos de assédio no trabalho, o mais comum é o hierárquico, em que a agressão parte do supervisor para o colaborador.

Podemos citar também o vertical ascendente, todavia esse é o mais incomum, que é do funcionário para o chefe. Outro tipo que é identificado com facilidade é o horizontal, isto é, entre os trabalhadores. Para BRASIL (2016, p. 8) “A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração.”

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

O que caracteriza o assédio moral e a violência psicológica não é por quem é feita e sim por como é feita. Atos como retirar a autonomia, contestar todas as decisões do trabalhador, desconsiderar ou ironizar injustificadamente as decisões do assediado, determinar prazos inapropriados para conclusão de tarefas, monitorar o trabalhador de

forma desnecessária, ofender amoral, definir tarefas impossíveis de serem concluídas, advertir desnecessariamente, expor o colaborador através de comentários inapropriados e não demandar tarefas, são alguns exemplos de assédio conforme BRASIL (2016,p.11 a13).

O assédio moral não atinge somente o trabalhador, mas também pessoas próximas a ele, pois dependendo do grau de afinidade, isso pode afetar o círculo social em que o indivíduo está inserido. O mesmo é apresentado de diferentes formas, como por exemplo agressão verbal, ignorância, chantagem emocional, humilhação, falta de reconhecimento e consideração, excesso de função, entre outros, tudo isso prejudica a auto estima e auto confiança do agredido. O sentimento de incapacidade atinge de forma negativa a execução de tarefas, se tornando improdutivo e infeliz no ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen entende, ainda que os assediador são, na maioria das vezes, pessoas com problemas de autoconceito,que precisam sentir que têm poder sobre os outros e que usam o assédio para se sentirem poderosos. Dessa forma, todas as pessoas que possuam as características desejadas pelo agressor seriam potenciais vítimas. Neste mesmo sentido, Patrícia Piovensane Paulo César Rodrigues conceituam, “Assédio Moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São micro agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que,por ser em sistemáticas, tornam-se destrutivas”.

Entre as várias consequências causadas por esse cenário, podemos citar também que algumas empresas são capazes de desligar os trabalhadores, afetando a vida financeira,profissional e emocional.

3.3 PROCESSO DE DESNATURALIZAÇÃO: POSSIBILIDADES E DESAFIOS

Por vivenciar momentos desagradáveis e degradantes, o acompanhamento profissional é indispensável, principalmente quando o assediado começa a desenvolver sintomas, como por exemplo: ansiedade, falta de ar, queda de cabelo causada por estresse, sudorese, tremor, gagueira, medo, insegurança, desatenção, dor de cabeça constante, insônia e tristeza. A princípio os sintomas são similares ao estresse, porém associados com perturbações psicossomáticas, como por exemplo emagrecimento ou ganho de peso rápido, alteração constante na pressão,mal-estar, manchas na pele e ligados ao período pode desencadear até mesmo um quadro de depressão na vida do trabalhador, ameaçando a qualidade de vida e podendo chegar ao ápice,como o suicídio.

No campo de atuação da psicologia,o psicólogo busca através do acolhimento e

de uma escuta clínica aguçada, compreender os problemas e as dificuldades que acompanham o indivíduo para assim intervir em um período de curto ou longo prazo em processos que irão minimizar o sofrimento e otimizar a qualidade de vida desse indivíduo. Independente do campo de atuação do profissional de psicologia, este, deve se colocar em parceria com o paciente, em um processo ativo e constante para que a psicoterapia tenha um resultado efetivo.

“O campo de atuação de um psicólogo pode ser tão amplo quanto a sua capacidade de intervir através do conhecimento do seu objeto de estudo, visando obter algum resultado significativo para algum segmento da população.”(WEBER,1996,p.7).

O assédio moral e a violência psicológica podem degradar o sujeito e causar sofrimento psíquico acentuado, deixando marcas que não interferem apenas no ambiente de trabalho e no seu emocional, mas também que afetam a vida do indivíduo em outros aspectos particulares como ambiente social e familiar. Para Calheiros e Ferrari (2017, p. 115) “o assédio é capaz de deixar sequelas acentuadas, podendo evoluir para um estresse pós-traumático ou até mesmo modificações duradouras de personalidade.”

Segundo Silva et al. (2018), para esses casos, o acolhimento individual em psicoterapia como citado anteriormente, poderá aliviar o sofrimento do colaborador assediado através da escuta clínica e do acolhimento. Além de intervenções que possam ajudar esse indivíduo a compreender a situação e os sentimentos vexatórios que foram vividos.

A psicoterapia permite que o colaborador juntamente com o terapeuta, encontre técnicas que resgatem sua autoestima e o ajudem a perceber que o mesmo exerce um papel ativo no seu ambiente de trabalho, evitando assim o isolamento do grupo e reforçando a busca por atitudes ativas e positivas frente ao problema.

Para uma melhora significativa do colaborador é muito importante que o psicólogo escute com atenção a queixa e relato do assediado, permitindo que o seu lugar de fala seja ativo e buscando sempre preservar a saúde mental desse colaborador. (CALHEIROS; FERRARI,2017,p. 117).

Ao discorrer sobre esse tema se faz pertinente mencionar os meios de prevenção para que situações como o assédio moral e a violência psicológica sejam cada vez menos recorrentes nas empresas. Intervenções que incentivem a saúde mental e o bem-estar do colaborador tornam-se essenciais.

Essas intervenções para o combate dessas situações devem ser direcionadas tanto para colaboradores, quanto para empresas. Intervenções como grupos de apoio,

aconselhamento, terapia narrativa, terapia cognitivo-comportamental, dentre outros tipos de psicoterapia e grupos de auto ajuda, podem influenciar diretamente; em casos de assédio moral e violência psicológica.(BENEDITO et al., 2018, p.6e 9).

É muito importante que além de estratégias individuais para a reestruturação da saúde mental, haja um trabalho paralelo com as organizações e seus líderes, afim de que essas criem normas e códigos de conduta que inibam comportamentos desrespeitosos e violentos, além de ensinar uma conduta mais assertiva para a execução do trabalho.

4. CONCLUSÃO

Concluimos que a insatisfação no mercado de trabalho pode estar relacionada a o assédio moral, visto que muitas pessoas que precisam do emprego para gerar a renda familiar acabam se submetendo a situações de constrangimento por medo de prejudicar sua carreira construída ao longo dos anos ou até mesmo do desemprego.

Atentando para o fato de que os colaboradores passam grande parte do tempo em seu ambiente de trabalho, fica nítido que as relações interpessoais têm influência direta sobre a saúde mental e física do empregado, refletindo assim sua satisfação em estar naquele ambiente. Sendo assim, a presença de um psicólogo e acompanhamentos psicoterápicos afetam diretamente e positivamente a vida dos trabalhadores.

A observação profissional de um psicólogo permite uma identificação mais assertiva de situações de violência psicológica e assédio moral, além de conhecer estratégias que podem ajudar o colaborador a entender e lidar com essa situação, recuperando a confiança e auto estima.

O debate sobre as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a importância sobre os cuidados com a saúde mental deve estar cada vez mais presente, promover a discussão sobre esse assunto dentro do meio corporativo é muito benéfico não somente para os colaboradores, mas também para as empresas, pois proporcionarão um ambiente de trabalho saudável e seguro, viabilizando o respeito e a individualidade.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BENEDITO, G. A. ; ALVES, L.M.; CAMPOS, V.L; PRADO, Z .Z.; NOGUEIRA, M.S.; **Assédio moral no trabalho sob a ótica da psicologia do trabalho**, faculdade de Psicologia no Centro Universitário de Várzea-Grande UNIVAG, 2018.

BRASIL, Conselho Nacional do Ministério Público, **Assédio moral e sexual: previna-se.** – Brasília: CNMP, 2016.

EDUARDO, Paulo. **O assédio moral no trabalho e suas implicações**, Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2019.

FERRARI, E.V.; CALHEIROS, M.I.M.Q.; **Repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho: intervenções possíveis a o Psicólogo Organizacional e do Trabalho nos casos de assédio moral na empresa**, Recife-Pe, Lumen, 2017.

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10731879/inciso-iii-do-artigo-1-da-constituicao-federal-de-1988>, acessado em 10/09/2021.

SILVA, A.K.L.; MARINHO, M.I.D.; QUEIROZ, J.L.F.; JUCA, R.M.N., **Assédio Moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo**, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Universidade de Potiguar .Natal, RN, Brasil. 2019.

WEBER, L.N.D.; BOTOMÉ, S.P.; REVELATTO, J.R.; **psicologia: definições, perspectivas e desenvolvimento 1**, 1996.

SOUZA, C.M E; ADESSE, LEILA (ORGS.). **Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios**. Brasília, Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2005. 188p.