

DOR E SOFRIMENTO: PRODUÇÃO CIENTÍFICA NO BRASIL SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (2010-2020)¹²

Pain and suffering: scientific production in Brazil on harassment at work (2010-2020)

Patricia Andréa Barbosa Machado³

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA⁴
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

Bruna Trus Schiavi⁵

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

Nathália Paidá da Silva⁶

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

Mayte Raya Amazarray⁷

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

Resumo

Realizou-se uma revisão sistemática da produção científica no Brasil sobre assédio moral no trabalho, no período compreendido entre julho de 2010 a julho de 2020. Levantaram-se estudos publicados em periódicos da Biblioteca Virtual em Saúde, por meio do protocolo *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). O levantamento final contou com 20 artigos, sendo 09 teóricos e 11 empíricos. Os estudos foram categorizados em quatro subtemas: caracterização do assédio moral (5%); aspectos organizacionais/institucionais e modos de prevenção (30%); perspectivas conceituais e medidas de avaliação (30%) e consequências do assédio (35%). Constatou-se concentração de estudos envolvendo categorias profissionais específicas, como profissionais da saúde/enfermagem e trabalhadores do ramo da indústria, comércio e serviços. Também se identificaram cinco classes de evidências de resultados dos artigos: atos negativos; grupos acometidos e situações mais comuns; causas; consequências; prevenção/intervenção. Muitos estudos apontaram a relação do assédio com modos de gestão. Constatou-se aumento da produção científica do tema. Identificaram-se lacunas a ser investigadas, principalmente quanto às estratégias de prevenção.

Palavras-chave: Violência no trabalho; Saúde do trabalhador; Condições de Trabalho; Estresse Ocupacional; Local de trabalho.

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright © 2022 Machado et al.. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ machadopatriciamp@gmail.com

⁴ Avenida Goethe, 71 sala 705, CEP 90430-100, bairro Rio Branco – Porto Alegre/ RS

⁵ b.trus@hotmail.com

⁶ nathaliasi@hotmail.com

⁷ mayter@ufcspa.edu.br

Abstract

This paper contains a systematic review of Brazilian scientific production on moral harassment at work, carried out in the period from July 2010 to July 2020. Studies published in journals of the Virtual Health Library were surveyed, using the Preferred Reporting Items for protocol. Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). The final sample had 20 articles, being 09 theoretical and 11 empirical. The studies were categorized into four sub-themes: characterization of harassment (5%); organizational / institutional aspects and prevention modes (30%); conceptual perspectives and assessment measures (30%) and consequences of harassment (35%). There was a concentration of studies on specific professional categories, such as health / nursing professionals and workers in the industry, commerce and services. Five classes of evidence of article results were also identified: negative acts; affected groups and most common situations; causes; consequences; prevention / intervention. Many studies have pointed to the relationship of harassment with management modes. There was an increase in scientific production of the theme. Gaps were identified to be investigated, especially regarding prevention strategies.

Key words: Workplace Violence; Occupational Health; Working Conditions; Occupational Stress; Working Environment.

Introdução

Durante seu desenvolvimento, o ser humano insere-se em inúmeras atividades, dentre elas, a profissional. O trabalho desempenha um papel estruturante, sendo meio de inclusão social, no qual estão implicados aspectos dos âmbitos físico e mental. As relações cotidianas de trabalho envolvem-se na composição da identidade individual e social. As trocas, materiais e afetivas, colaboram na construção da singularidade de cada pessoa (Dejours et al., 1993; Lancman & Ghirardi, 2002).

Se, por um lado, o trabalho representa um elemento de construção, constância e estabilidade, por outro, pode ser contribuinte para o mal-estar, o constrangimento e o adoecimento dos trabalhadores. É possível estar incluído ou apartado, pode haver cooperação ou hostilidade e pode estar coerente ou incoerente com os anseios das pessoas. As diferentes relações do indivíduo com o seu trabalho são componentes significativos do processo saúde/doença (Dejours et al., 1993; Seligmann-Silva, 1997). O labor é de tal forma relevante na vida das pessoas, que quaisquer acontecimentos no/do trabalho podem afetar, substancialmente, a existência e a saúde, podendo ser tanto fonte de prazer quanto de adoecimento.

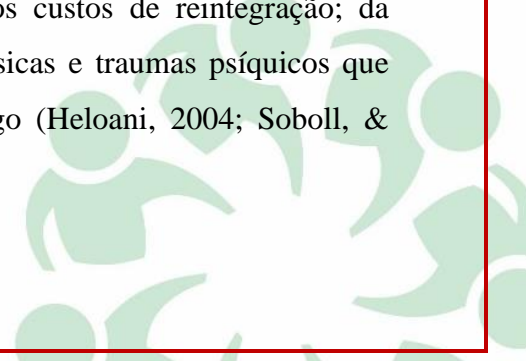
Uma das mais significativas ocorrências que tem promovido intenso mal-estar é a violência no trabalho. As imposições exigidas pelos novos modelos de gestão organizacional, a demanda pela polivalência, flexibilidade funcional e necessidade frequente de adaptação às mudanças propicia um ambiente violento contra os trabalhadores por, de certa forma, requerer a concordância com tais demandas e imposições e, ainda que de modo não consciente,

submeter-se ao risco (Nunes & Tolfo, 2013). As formas de organização e a gestão do trabalho, somadas à violência estrutural do cenário que conserva e contrasta a desigualdade, tornam a violência no trabalho uma problemática complexa (Alkimin, 2007). Refere-se a quaisquer atos ou condutas agressivas/abusivas, ameaças e insultos que impliquem riscos, visíveis ou não, para a segurança, bem-estar e saúde dos trabalhadores, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de modo acidental. Uma ação negativa, uma exposição desnecessária, um acidente de trabalho ou outro evento violento, ainda que únicos ou esporádicos, são capazes de promover flagelo na vida e nas relações de quem é acometido por uma experiência penosa no trabalho (Lancman et al., 2009; Berlingieri, 2015).

Recentemente (junho de 2019), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante uma convenção sobre a violência e o assédio no mundo laboral, especificou o termo "violência e assédio" no trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem apenas uma vez ou repetidamente, que se destinam a, que causam ou são passíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo ainda violência e assédio de gênero (International Labour Organization, 2019). Na ocasião, também se definiu que a violência e uma de suas formas mais recorrentes, o assédio, podem ser vistos como um conceito único ou separados (International Labour Organization, 2019).

O fenômeno do assédio moral no trabalho está crescendo e pode ser visto como um dos mais sérios riscos à saúde dos trabalhadores. É capaz de causar danos irreparáveis aos acometidos, afetando, significativamente, não somente a saúde mental e física da população ativa, mas, também, a saúde das organizações. O dano provocado pelo assédio abala a dignidade e a integridade do indivíduo, coloca sua saúde em risco e mostra a qualidade deteriorante do assédio. O impacto e o custo da violência/assédio são altos e operam em diferentes níveis, podendo resultar, individualmente e coletivamente, em sofrimento, desmotivação, baixa autoestima, perda de confiança, depressão e ansiedade (Piñuel & Oñate, 2006; Martel & Mateo, 2012; Machado & Amazarray, 2020).

Além de romper e desestabilizar relações interpessoais, o assédio moral tem o potencial de reduzir a eficiência e a produtividade e diminuir a qualidade do produto e da imagem institucional. Ainda, como consequência, é possível falar dos custos de reintegração; da deficiência e da invalidez decorrente de doenças em geral, físicas e traumas psíquicos que afetam a capacidade laboral, causando exclusão e desemprego (Heloani, 2004; Soboll, & Gosdal, 2009; Freitas et al., 2017; Soboll, 2017).



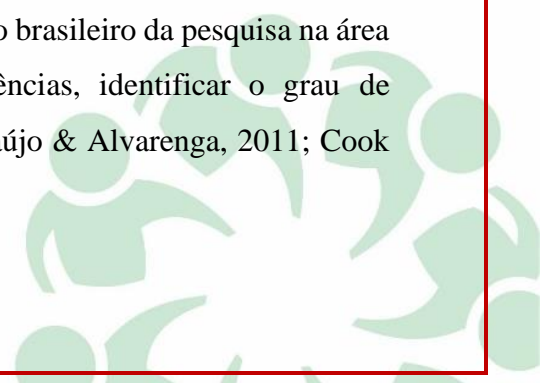
Em razão do potencial nocivo e dos impactos causados à saúde, o assédio moral tem sido objeto de grande atenção em âmbito mundial, promovido forte discussão no mundo do trabalho e impulsionado estudos e publicações nos meios organizacional, jurídico e acadêmico (International Labour Organization, 2018). O impacto de uma ação abusiva sobre as pessoas pode ser devastador. Mesmo sendo modelo de redução de carga horária de trabalho e outras flexibilidades, estima-se, por exemplo, que em torno de 10 a 15% dos suicídios na Suécia, a cada ano, estão relacionados a essa situação (Chappell & Di Martino, 2006).

Na França, o assédio moral alcançou o direito penal em 2002, conforme o Artigo 222-33-2-2, recentemente modificado pela lei nº2018-703 de 03 de agosto 2018 (France, 2018). O referido artigo atualizado aponta o aumento do tempo de detenção para dois e três anos. Amplia, também, a multa para €30.000 e €45.000 euros, em caso de incapacitação permanente, em casos de pessoas em situação de vulnerabilidade particular devido à idade, doença, incapacidade física ou mental ou gravidez.

No Brasil, está em fase de apreciação pelo Senado Federal um projeto de lei para tipificar o assédio moral como crime, estabelecendo penalidade de detenção e multa, além da pena correspondente à violência (Brasil, 2001). O substrato legal que tem amparado, de modo mais efetivo, os trabalhadores brasileiros acometidos e, fundamentado as ações e processos no judiciário vem encontrando sustentação na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, em leis federais, estaduais e municipais, bem como na jurisprudência (Amazarray & Galia, 2016).

No que diz respeito ao entendimento das causas e consequências, há consenso sobre a complexidade do tema, de modo que a sua análise precisa considerar fatores individuais, sociais, históricos e organizacionais (Soboll & Horst, 2015). As consequências comprometem de modo significativo a saúde física e mental dos acometidos e, além disso, há um desdobramento dos efeitos negativos que acabam por ser pulverizados entre vítimas, colegas, testemunhas e organização (Soboll, & Gosdal, 2009).

Nesse sentido, partindo da questão sobre qual a produção científica brasileira em torno do tema, o objetivo do presente trabalho centrou-se na verificação do que vem sendo estudado, nos últimos anos, no Brasil, a respeito do assédio moral no trabalho, por meio de uma revisão sistemática da literatura. O conhecimento do panorama científico brasileiro da pesquisa na área poderá cooperar com futuras investigações, ao reunir evidências, identificar o grau de desenvolvimento do assunto, bem como eventuais lacunas (Araújo & Alvarenga, 2011; Cook et al., 1997).



Método

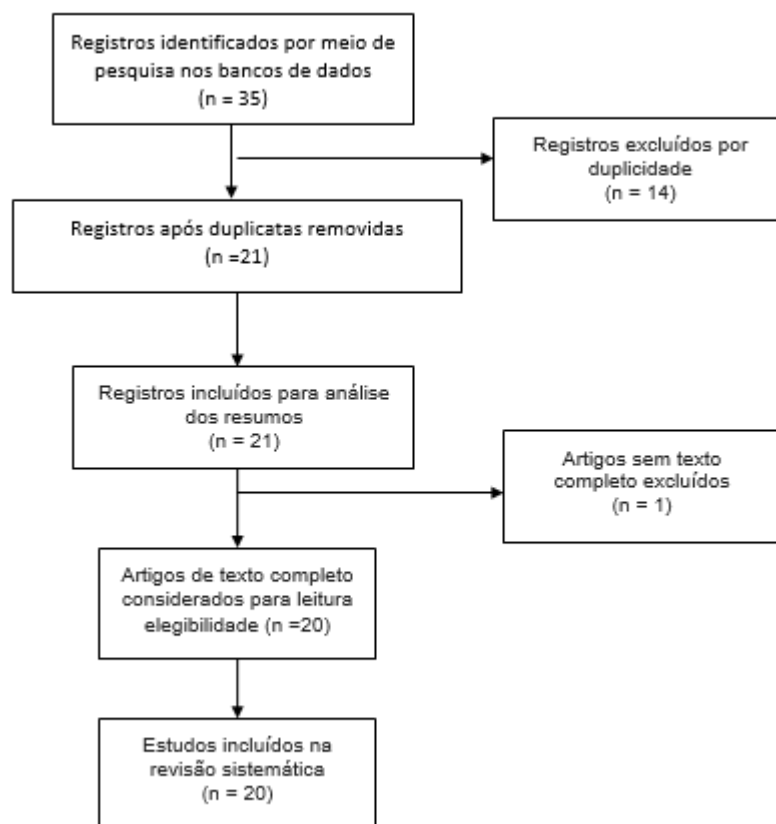
Foi utilizado o protocolo *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), que consiste em uma lista de verificação com 27 itens considerados essenciais para a transparência de uma revisão sistemática e um diagrama de fluxo de quatro fases. O protocolo PRISMA incorpora aspectos conceituais e metodológicos relacionados à metodologia das revisões sistemáticas (Liberati et al., 2009; Urrútia & Bonfill, 2010), sendo uma ferramenta que auxilia os pesquisadores durante o processo de revisão e permite a realização de um *check list* dos itens que compõem os dados (Padula et al., 2012).

A estratégia utilizada para a busca dos artigos compreendeu uma pesquisa *online* a partir da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), realizada no mês de agosto de 2020, nas seguintes bases de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); *Scientific Electronic Library Online* (SciELO); Índice Bibliográfico Espanhol em Ciências da Saúde (IBECS); Indexação Compartilhada de Artigos de Periódicos (ICAP); Index Psicologia e *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (Medline). Nessas bases, buscou-se por artigos publicados no Brasil, no período de julho de 2010 a julho de 2020, no idioma português e contendo a expressão “assédio moral no trabalho” no título, resumo e/ou palavras-chave. Inicialmente, foram encontrados 35 artigos que atendiam aos critérios da estratégia de busca. Após verificação para excluir duplicidades, restaram 21 artigos nesta primeira etapa.

Foram considerados elegíveis os estudos: 1) que abordassem o tema “assédio moral no trabalho”; 2) disponíveis em texto completo; e 3) acessíveis na rede da biblioteca da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) para download gratuito. Na etapa de revisão da elegibilidade, foi excluído ainda, um artigo, por se tratar de uma nota técnica. Restaram, então, 20 artigos selecionados, procedendo-se à leitura integral dos textos. O processo de aplicação dos critérios de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão pode ser verificado na Figura 1.



Figura 1 – Subtemas



Uma vez selecionadas as publicações, foram extraídos os dados de interesse e disponibilizados em planilha eletrônica do programa Microsoft Excel® para organização das informações. Para todos os artigos (teóricos e empíricos), foram extraídos os seguintes elementos: 1) periódico de publicação; 2) ano de publicação; 3) formação acadêmica do autor principal e área de inserção; 4) filiação institucional do primeiro autor; 5) Estado do Brasil; 6) região geográfica do Brasil e 7) subtema. Três juízes participaram na identificação dos subtemas. Primeiramente um juiz avaliou e dispôs algumas categorias a partir da leitura dos artigos, os outros dois juízes, realizaram uma verificação, reagrupando os subtemas encontrados com a intenção de sintetizar o conteúdo.

Exclusivamente no caso dos artigos empíricos, foram extraídas as seguintes informações: 8) categoria profissional dos participantes da pesquisa; 9) sexo dos participantes; 10) faixa etária dos participantes; 11) instrumentos utilizados na coleta de dados; 12) procedimentos utilizados na análise dos dados e 13) resultados encontrados. Nos artigos não empíricos, buscou-se identificar as contribuições das perspectivas teóricas à análise do assédio moral no trabalho.

Resultados e discussão

Dentre os 20 estudos incluídos na revisão sistemática, 09 eram teóricos (Gonçalves, Schweitzer & Tolfo, 2020; Andrade & Assis, 2018; Stephan, Gonçalves, Cunha, Silveira, Miranda, Carolino, Oliveira, Lima & Lourenço, 2018; Souza & Ducatti, 2017; Marangoni, Braz & Hashimoto, 2016; Faiman, 2016; Jesus, Souza, Costa, Carvalho, Gallasch & Souza, 2016; Vieira, Lima & Lima, 2012; Glina & Soboll, 2012) e 11 de natureza empírica (Silva, Marinho, Machado, Queiroz & Jucá, 2019; Belisario Ribeiro, 2019; Gonçalves, Tolfo & Espinosa, 2018; Silva, Aquino, Estela & Pinto, 2017; Hagopian, Freitas & Baptista, 2017; Rissi, Kieling Monteiro, Weber Ceconello, & Moraes, 2016; Schindwein, 2013; Câmara, Maciel, & Gonçalves, 2012; Silveira Martins, Tolfo, Soares Cugnier, Goulart & Baldaças Caldas, 2012; Battistelli, Amazarray & Koller, 2011; Martins & Ferraz, 2011).

Os dados bibliométricos de todos os artigos selecionados estão dispostos na Tabela 1, na qual se apresenta uma síntese dos atributos gerais das publicações. Quanto ao periódico, a maioria (seis) das publicações foi veiculada pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO); o maior volume de artigos publicados por ano, concentrou-se nos anos de 2012, 2016 e 2018, todos com quatro publicações de artigos sobre o tema. Em 2012, identificou-se a publicação, pela RBSO, de um dossiê temático sobre assédio moral no trabalho, o que justificaria a constatação tanto do periódico com maior volume de publicações, quanto de um dos anos com maior produção de artigos sobre o tema.

A formação do primeiro autor concentrou-se na área da saúde, com percentual de 95% do total. Destes, 16 (80%) com graduação em Psicologia e 03 (15%) em Enfermagem. Embora a literatura aponte um crescimento da produção jurídica e interesse da área do Direito sobre o tema (Garcia & Tolfo, 2011), esta revisão não apurou tal realidade. Possivelmente, isto se justifique pelo fato de as publicações nacionais sobre assédio moral no trabalho, do âmbito jurídico, concentrarem-se, primordialmente, em livros, artigos veiculados em websites da área forense, na jurisprudência e em leis (Glina & Garbin, 2005).

Ademais, entende-se que a expressiva atenção da Psicologia sobre a temática do assédio moral se deve, ao menos, por duas questões: o sofrimento e o adoecimento emocional envolvidos na ocorrência do fenômeno, bem como as questões psicossociais presentes nas relações institucionais e organizacionais que constituem as práticas de assédio. A dor psíquica relacionada com o trabalho tem representado um desafio para os profissionais dedicados à saúde mental (Glina & Rocha, 2010). A tradição da psicologia em estudar questões específicas de

violência e de abuso, também pode esclarecer a disposição da área na busca pelo entendimento, tratamento e pela promoção da saúde mental.

Mesmo em quantidade bastante inferior em relação a primeira, também merece destaque a formação em Enfermagem como a segunda área na produção de artigos. A literatura (Pitta, 1991) aponta o ambiente hospitalar como propício ao sofrimento/adoecimento. São instituições marcadas pela dor e pela morte, diante da qual os profissionais desenvolvem estratégias defensivas para suportar o sofrimento envolvido nas atividades laborais cotidianas. Fatores da organização do trabalho, como prolongadas jornadas, riscos de acidentes e doenças, número reduzido de profissionais, cobranças excessivas e difíceis condições de trabalho podem estar relacionados ao desgaste emocional e à ocorrência de agravos psíquicos, medicalizações e suicídios (Pitta, 1991 Guimarães & Grubits, 1999). Nesse sentido, o interesse da área da Enfermagem pelo assédio pode ser entendido pela sua ocorrência como mais um dos riscos psicossociais nas organizações hospitalares.

Quanto à região geográfica do primeiro autor, identificaram-se 10 artigos de autores do Sudeste, 05 do Sul, 03 do Nordeste, 01 do Norte, representando uma concentração de 75% das publicações entre as regiões Sul e Sudeste. Constatou-se maior frequência de autores do Sudeste, o que pode ser explicado pelo desenvolvimento mercantil, concentração populacional e de instituições universitárias nesta região.

Tabela 1 – Artigos

Periódico	f	Ano de Publicação	f	Formação do Primeiro Autor	f	Instituição	f	Estado	f	Região	f
Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	6	2020	1	Psicologia	16	Universidade Federal de Santa Catarina	3	São Paulo	3	Sudeste	10
Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	3	2019	1	Enfermagem	3	Universidade de São Paulo	2	Minas Gerais	3	Sul	5
Gerais	2	2018	4	Serviço Social	1	Universidade Federal de Minas Gerais	1	Rio de Janeiro	3	Nordeste	3
Psicologia & Sociedade	2	2017	3			Universidade Federal de Juiz de Fora	1	Santa Catarina	3	Norte	1
Barbarói	1	2016	4			Universidade Federal de Uberlândia	1	Rio Grande do Sul	2	Sul/Sudeste	1
Psico USF	1	2013	1			Universidade do Vale dos Sinos	1	Ceará	1		

Revista Bahiana de Enfermagem	1	2012	4	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	1	Bahia	1
Revista Brasileira de Psicodrama	1	2011	2	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	1	Rio Grande do Norte	1
Revista de Enfermagem	1			Universidade Federal do Rio de Janeiro	1	Rondônia	1
Temas em Psicologia	1			Universidade Federal de Rondônia	1	São Paulo e Paraná	1
Psicologia em estudo	1			Universidade Estadual do Rio de Janeiro	1	São Paulo e Minas Gerais	1
				Universidade Estadual Paulista	1		
				Universidade Federal da Bahia	1		
				Fundação Oswaldo Cruz	1		
				Universidade de Fortaleza	1		
				Universidade de São Paulo/ Universidade do Paraná	1		
				Centro Universitário UMA	1		

A Figura 2 apresenta a categorização dos subtemas dos artigos, processo que resultou no estabelecimento de quatro categorias. No subtema Estudos de caracterização (f=1), foram contempladas as diferentes formas de vivência de situações de assédio moral, uma possível descrição da parte agressora e o conhecimento de determinadas categorias profissionais acerca do assédio e da percepção, avaliação e comprovação do evento. Em outras revisões (Glina & Soboll, 2012) apontou-se a predominância de trabalhos que buscaram caracterizar o fenômeno. Essa diferença pode ser explicada pelo período deste estudo, mais atualizado, visto a caracterização já ter sido bem descrita em anos anteriores e, atualmente, existir uma busca pela maior compreensão das consequências.

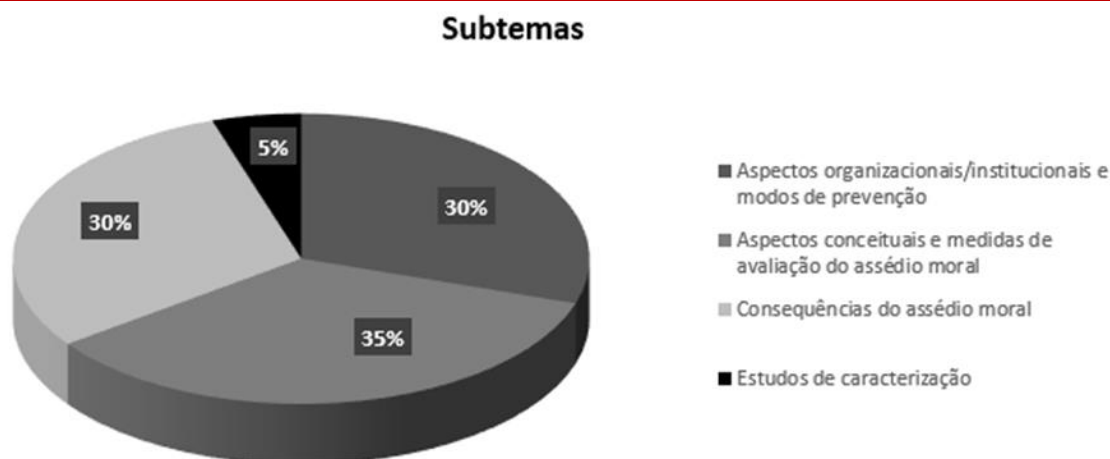
Para Aspectos organizacionais/institucionais e modos de prevenção (f=6), foram incluídos os estudos que tratavam o assédio como modelo de gestão organizacional, os trabalhos sobre o assédio relacionando-o à precarização e à organização do trabalho contemporâneo, publicações com a apresentação de cenários oportunos e classes de trabalhadores com maior

propensão a sofrer o assédio. Também se incluíram neste subtema as pesquisas que traziam as condutas e estratégias de enfrentamento diante do assédio moral.

Em Aspectos conceituais e medidas de avaliação do assédio moral (f=7), foram reunidos os trabalhos que se propuseram a compreender o fenômeno, expondo a análise do conceito em diferentes perspectivas. Os estudos que buscaram conhecer a prevalência e os tipos mais frequentes de assédio foram igualmente incluídos neste subtema.

Os estudos contidos no subtema Consequências do assédio moral (f=06) tratavam de temáticas como os efeitos do assédio nos índices de bem-estar no trabalho, que apresentavam a limitação da capacidade produtiva dos trabalhadores assediados. Também foram inseridos neste subtema os estudos relativos às consequências físicas e emocionais para as vítimas e as perdas para a organização e para o Estado.

Figura 2 – Subtemas



Em relação aos 11 artigos de natureza empírica, mapearam-se os aspectos metodológicos dos estudos, tais como as características dos participantes. Conforme pode ser visto na tabela 2, foram analisadas as variáveis sexo, idade, categoria profissional e número de participantes. Quanto ao “sexo dos participantes”, foram 04 os artigos que especificaram essa variável, dos quais 03 eram estudos com participantes do sexo feminino e, em 02 deles as mulheres representaram 100% dos participantes.

Já em relação à categoria profissional, verificou-se uma concentração de estudos com profissionais da área da saúde e enfermagem (03) e com profissionais da indústria, comércio e serviços (03). Além desses, também foram realizadas pesquisas com professores (1), representantes de instâncias institucionais do Direito (2), representantes sindicais (1). No campo

outros (02), foram classificados os estudos que contaram com pesquisas realizadas sem especificar a área profissional (1) e com trabalhadores acometidos por Lesão por Esforço Repetitivo (LER) / Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT) (1). Sobre a “Categoria Profissional”, a classe definida como “profissionais da saúde”, encontrada em 02 artigos, não especifica quais e nem a esfera de atuação destes. Relativo ao “Nº de participantes”, as faixas foram construídas com base no cálculo de percentil.

Tabela 2 – Características dos Participantes dos Artigos Empíricos (n=11).

Variável	Categoria/Níveis	f (%) ¹
Sexo	51% a 100% Masculino	1 (9,1%)
	51% a 100% Feminino	3 (27,3%)
	Não especificado	7 (63,6%)
Faixa etária²	17 a 39 anos	1 (9,1%)
	40 a 60 anos	2 (18,2%)
	Não especificado	8 (72,7%)
Categoria Profissional	Profissionais da Saúde	2 (18,2%)
	Docentes	1 (9,1%)
	Enfermeiros	1 (9,1%)
	Judiciário	2 (18,2%)
	Indústria, comércio e serviços	3 (27,2%)
	Outros	2 (18,2%)
Nº de participantes³	1 a 6 participantes	6 (54,5%)
	7 a 20 participantes	3 (27,3%)
	218 a 2069 participantes	2 (18,2%)

1- f (%) = frequência (percentual)

2- as faixas de idade agrupam as médias de idade dos participantes de cada artigo

3- as faixas foram construídas com base no cálculo de percentil

A proposição de investigar o assédio em classes específicas de trabalhadores pode ser justificada pela concentração de casos em tais categorias. Na esfera da docência, o trabalho caracterizado por demandas excessivas e competição constituem razões suficientes para afetar a saúde dos docentes e propiciar riscos psicossociais e assédio moral (Caran, 2007; Caran et al., 2010). Mesmo não incidindo nesta pesquisa, situação semelhante tem sido constatada entre os bancários, que têm passado por reestruturações em seu contexto de trabalho, acompanhadas de longas e intensas jornadas; pressão exacerbada por produção e controle de tempo, gestão e cumprimento de metas e objetivos - condições que reuniriam antecedentes para alta frequência de assédio moral (Heloisa et al., 2007; Lima et al., 2014).

Acerca dos enfermeiros, encontra-se na literatura (Pitta, 1991; Leite, 2012) dados que indicam o favorecimento da ocorrência do assédio nos ambientes onde atuam estes profissionais. Extensas jornadas de trabalho, horário e turnos desgastantes, acúmulo e complexidade das funções, divisão entre trabalho intelectual e manual, controle rígido por parte das chefias e riscos de acidentes e doenças ocupacionais são representantes característicos a favor da incidência do assédio na categoria (Leite, 2012).

Em relação ao número de participantes, dentre os 11 artigos, mais da metade (9) contaram com até vinte (20) participantes no seu corpo de estudo, demonstrando que houve predominância na análise do assédio moral em grupos pequenos. Ademais, apenas dois (2) artigos tiveram um número de participantes superior a 200, e, destes, um (1) tinha mais de 500 participantes.

Quanto aos aspectos metodológicos dos estudos empíricos, a tabela 3 especifica os instrumentos utilizados na coleta de dados e os métodos para a análise dos achados. Foi possível identificar alta concentração do emprego de entrevistas como ferramenta para a coleta dos dados. Possivelmente, isso se explica pela oportunidade de aprofundamento dos conteúdos que tal técnica proporciona ao pesquisador. A possibilidade de recolher indícios da percepção de cada entrevistado sobre o significado dado a sua realidade é o que pode justificar o espesso emprego da técnica (Duarte, 2004) no estudo de um assunto delicado e complexo.

Os métodos utilizados para a análise de dados concentraram-se na Análise de Conteúdo e na Análise Estatística. No item “Outros” da coluna que identifica o procedimento de análise utilizado nos artigos, estão contidos os que empregaram técnicas como a Análise Compreensiva e Análise da Evolução do Caso. A utilização desses tipos de técnica de análise possibilita descrever e interpretar o conteúdo empírico, proveniente de entrevistas, com descrições sistemáticas e qualitativas, proporcionando uma reinterpretação das mensagens visando a compreensão de significados (Moraes, 1999).

Tabela 3 – Aspectos metodológicos dos estudos empíricos (n=11)

Instrumentos da Coleta de Dados	f	Análise de Dados	f (%)¹
Escalas ou Inventários	1	Análise Compreensiva	1 (9,1%)
Questionários	2	Análise do Discurso	1 (9,1%)
Entrevistas	8	Análise de Conteúdo	5 (45,4%)
		Análise Estatística	2 (18,2%)
		Outros	1 (9,1%)
		Não especificado	1 (9,1%)

1- f (%) = frequência (percentual)

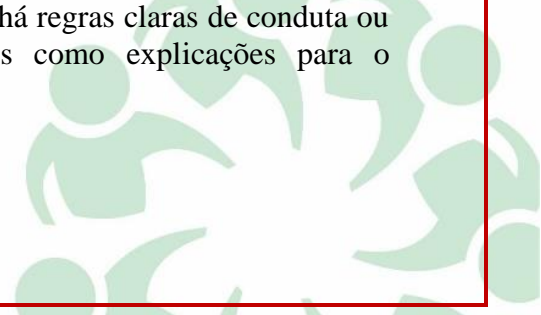
Os estudos analisados apresentaram e confirmaram o assédio moral no trabalho como uma das formas mais comuns e recorrentes de violência ocupacional. Os resultados desses trabalhos apontam que, de modo geral, as pessoas conhecem e identificam as práticas abusivas, porém apresentam uma tendência a naturalizar o fenômeno, principalmente em alguns ambientes de grande pressão e concorrência, o que pode fazer com que o assédio seja aceito e, de certa forma, reproduzido. O cenário bárbaro e selvagem das estruturas capitalistas onde se prega a competição e a disputa é, naturalmente, um ambiente agressivo e que proporciona danos gerais a saúde dos trabalhadores (Cerqueira, 2015).

Para sistematizar e compreender os resultados encontrados nos artigos que compuseram a presente revisão, optou-se por classificá-los em grupos definidos *a posteriori*, utilizando critérios de correspondência e semelhança para os resultados exibidos nos estudos. Muitos destes apontaram, em seus resultados, aspectos de natureza distinta. Nestes casos, computou-se cada resultado em mais de uma categoria. Foram sistematizadas 05 (cinco) classes de evidências encontradas nos artigos:

1. **Atos Negativos:** foram encontrados quatro (04) artigos que descreviam as ações empregadas pela parte agressora em direção aos trabalhadores acometidos. Nestas publicações, foram constatadas as seguintes atitudes: excluir, isolar, propor tarefas abaixo do nível de competência, induzir ao erro, dominar e descuidar das necessidades do outro, abusar física e verbalmente.
2. **Grupos mais acometidos e situações mais comuns:** dois (02) estudos identificaram mulheres, homossexuais e bissexuais como grupos mais expostos ao assédio moral. Um (01) estudo mostrou que pessoas acometidas por LER/DORT também são alvos da prática do assédio; um (01) artigo revelando como alvos profissionais com filiação sindical e determinado posicionamento político-partidário. Foram, ainda, incluídos dois (02) estudos que apontavam a predominância do tipo vertical na direção descendente, ou seja, do superior hierárquico para o subordinado.

Alguns estudos (Bradaschia, 2007); Figueiredo, 2012; Lombardi, 2017) têm apontado mulheres, homossexuais e bissexuais como grupos mais acometidos pelo assédio. Isso pode nos levar à inferência da colateralidade da discriminação e do preconceito sexual e de gênero. Além disso, a predominância do assédio do tipo vertical descendente denota que pessoas em posição inferior na estrutura organizacional costumam ser mais expostas ao assédio.

3. **Causas:** dois (02) estudos apresentaram os porquês para a ocorrência do assédio. Foram expostos como agentes originários: os valores sociais, como respeito e diálogo; a competitividade e a mercantilização da educação e da saúde. Os ambientes cujo cenário é de pouca ou nenhuma organização interna, em que não há regras claras de conduta ou desobediência das existentes, também foram referidos como explicações para o surgimento do fenômeno.



Para observar as causas do assédio moral no ambiente laboral é preciso revisitar aspectos organizacionais do trabalho. As estruturas hierárquicas, o estabelecimento de metas, os horários, o volume, o ritmo, o conteúdo da tarefa e padrões de comunicação são aspectos da organização do trabalho que favorecem o assédio moral (Soboll & Horst, 2015; Glina & Soboll, 2012). Esses aspectos conformam com o exposto nos estudos revisados que tratam as causas como, principalmente, originárias da organização do trabalho.

4. **Consequências:** foram oito (08) os estudos que apresentaram, em seus resultados, os efeitos do assédio. De modo geral, foi evidenciado o prejuízo na saúde física e emocional, os danos nas relações de trabalho e no convívio social; a redução da satisfação e do comprometimento com a atividade profissional; a obstrução das habilidades criativas e dedicação; o elevado nível de estresse; sintomas de LER/DORT agravados; prejuízo na personalidade, identidade e autoestima; deterioração global do ambiente de trabalho e as perdas financeiras para vítimas, governo, sociedade e organização. Estudos recentes (Soboll & Gosdal, 2009; Freitas et al., 2017; Inácio, 2012) têm apontado para o comprometimento da saúde física e mental das vítimas de assédio como consequência para o fenômeno, e, também referem desdobramento dos prejuízos nos colegas que testemunham e compartilham o ambiente hostil. Uma pesquisa apresentada pelo Instituto DECLATRA (Defesa da Classe Trabalhadora) e pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba em 2014 (Allan et al., 2015), também apresenta dados alarmantes acerca dos problemas de saúde causados em decorrência do assédio.

5. **Prevenção/Intervenção:** foram encontrados cinco (05) artigos que expuseram ações de intervenção. Mostraram a primazia do manejo à prevenção, apresentando ações de natureza reativa, ou seja, a atitude é tomada somente após a ocorrência e denúncia do assédio. Essas intervenções estão basicamente vinculadas ao afastamento do assediador, por demissão, suspensão ou transferência.

Os resultados encontrados para a categoria Prevenção/Intervenção apontam o caráter responsivo das ações, convergem com a literatura (Nunes & Tolfo, 2013; Caran et al., 2010) que refere a dificuldade em observar o tema sob uma perspectiva ampliada. O foco dos estudos é dado, basicamente, às consequências do fenômeno ao invés de buscar as causas, o que poderia promover com mais recorrência ações de prevenção ao assédio (Chappell & Di Martino, 2006). A prevenção precisa partir do reconhecimento do assédio moral como uma questão originária nas formas de gestão e factual nas relações de trabalho, sendo possível ocorrer em qualquer realidade (Soboll, 2017). Na presente revisão, constataram-se muitos estudos que especulam as causas, porém sem usá-las como subsídio para profilaxia da ocorrência do evento.

Acerca das discussões e conclusões apresentadas nos trabalhos, constatou-se que o assédio é apresentado como questão histórica e social, sendo reconhecido, muitas vezes, como imbricado aos modos de gestão. Os estudos tratam, ainda, da caracterização e da falta de consciência acerca dos prejuízos, possivelmente pela difícil identificação do evento e como vivência singular e subjetiva. Também reconhecem o assédio como um dos subtipos mais

frequentes de violência laboral e a complexidade de legitimação na esfera judiciária. Apresentam a ausência de ações punitivas no Brasil, ainda que as taxas brasileiras sejam similares às europeias.

Considerações finais

Considerando o assédio moral como um processo grave de violência psicológica que torna o trabalhador vulnerável ao adoecimento e degrada as condições de trabalho (Gaulejac, 2007), esta revisão da literatura buscou trazer uma visão panorâmica acerca dos estudos sobre assédio moral no país. Foi possível constatar que a produção científica sobre o fenômeno tem se concentrado na área da saúde, principalmente nos campos da psicologia e da enfermagem. As categorias profissionais expostas ao assédio com maior constância nos estudos revisados foram: trabalhadores da enfermagem, juntamente com outros profissionais da área da saúde. A classe composta por profissionais da indústria e do comércio também foi identificada, nos estudos desta revisão, com elevada incidência da ocorrência do assédio moral no trabalho.

Foi possível verificar uma evolução na produção científica. Vimos que, numa tentativa de viabilizar um maior entendimento sobre como, onde e de que forma o assédio acontece, as pesquisas vêm crescendo no transcorrer dos últimos anos, especialmente no que tange ao estudo das consequências do fenômeno do assédio moral e das questões organizacionais envolvidas na sua ocorrência.

Ainda que essa revisão tenha evidenciado o assédio moral como uma das formas mais comuns e frequentes de violência no trabalho, identificou-se a carência de estudos propostos a investigar modos de prevenção. São poucos os trabalhos que utilizam a compreensão das causas como um aporte para estabelecer medidas de prevenção e estabelecer providências para evitar a ocorrência do assédio. A partir dessa constatação, ergue-se como ideia para futuros estudos a realização de pesquisas que foquem a compreensão das causas do fenômeno com vistas à discussão e desenvolvimento de medidas preventivas, bem como estudos que incluam outras categorias profissionais que não são comumente estudadas.

Ao longo do processo de construção desta revisão sistemática, foram identificadas algumas limitações na proposta dos critérios de busca inicialmente estabelecidos. Uma vez que estas foram realizadas em periódicos publicados na BVS, a pesquisa centrou-se apenas em estudos na área da saúde. Sabe-se que outras áreas, como por exemplo, a jurídica, tem realizado estudos e se aprofundado no tema, porém suas publicações concentram-se em livros, artigos veiculados em websites da área forense, na jurisprudência e em leis (Glina & Garbin, 2005).

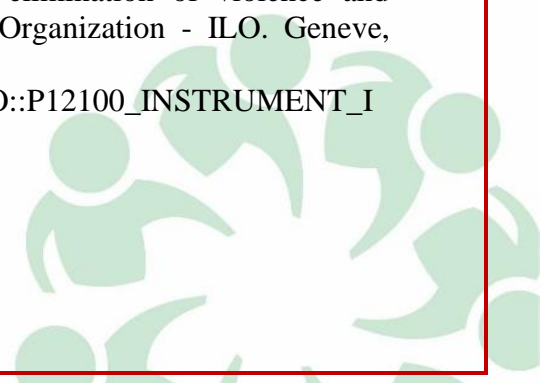
Dessa forma, a definição desse critério de busca limitou o número de estudos considerando o recorte do campo da saúde. Sugere-se a realização de novos estudos e revisões ampliadas que possam dar conta do histórico evolutivo do assédio moral nas relações de trabalho e dentro das organizações, apresentando evidências e propondo alternativas de prevenção e intervenção na prática do assédio.

REFERÊNCIAS

- Alkimin, M. A. (2007). *A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador* [Tese de doutorado não-publicada]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Allan, N. A., Gizzi, J. S. & Cozero, P. T. (Orgs). (2015). *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão dos bancos*. Bauru: Canal 6.
- Amazarray, M. R. & Galia, R. W. (2016). Assédio Moral no Trabalho. In Gomide, P. I. C. & Staut, S. S. (Orgs). *Introdução a Psicologia Forense* (pp. 149-165). Curitiba: Juruá.
- Andrade, C.B. & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 43(e11). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Araújo, R. & Alvarenga, L. (2011). A bibliometria na pesquisa científica da pós-graduação brasileira de 1987 a 2007. *Encontros Bibli*, 16(31), 51-70. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2011v16n31p51>
- Battistelli, B. Amazarray, M. R. & Koller, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia & Sociedade* [online]. 23(1), 35-45. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>
- Belisario Ribeiro, V. A. (2019). Enfrentamento do assédio moral no trabalho: dimensões institucionais e aspectos subjetivos. *Barbarói*, 1(51), 193-211. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v51i1.6236>
- Berlingieri, A. (2015). Workplace bullying: exploring an emerging framework. *Work, Employment and Society*, 29(2), 342–353. <https://doi.org/10.1177/0950017014563105>.
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. [Dissertação de mestrado não-publicada]. Fundação Getúlio Vargas EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

- Brasil. (2001). *Projeto de Lei PL 4742/2001*. Dispõe sobre a alteração do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro (Código Penal), para tipificar o assédio moral como crime. Câmara dos Deputados. Brasília. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>
- Câmara, R., Maciel, R. H. & Gonçalves, R. C. (2012). Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 37(126), 243-255. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200006>
- Caran, V. C. S. (2007). *Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico* [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. <http://www.theses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07012008-134033/en.php>
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A. & Robazzi, M. L. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744. <http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>.
- Cerqueira, V. S. (2015). *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo: LTr.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3a ed.). Geneva: International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.
- Cook, D. J., Mulrow, C. D. & Haynes, R. B. (1997). Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. *Annals of Internal Medicine*, 126(1), 376-80. <https://annals.org/aim/article-abstract/710356>.
- Dejours, C., Dessors, D. & Desriaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 98-104. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901993000300009>.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar*, (24), 213-225. <http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a11.pdf/>.
- Faiman, C. J. S. (2016). A queixa de assédio moral no trabalho e a psicoterapia. *Psicologia em Estudo*, 21(1), 127-135. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v21i1.28311>
- Figueiredo, P. M. (2012). *Assédio moral contra mulheres nas organizações*. São Paulo: Cortez.
- France. (2018). *Article 222-33-2-2, tel que modifié par la loi n ° 2018-703 du 3 août 2018 - art. 11, qui prévoit l'intimidation dans le code pénal*. Legifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=78660EB15B05B1308C7250EE5F36B8F4.tplgfr25s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006165282&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20190216
- Freitas, M. E., Heloani, J. R. & Barreto, M. (2017). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. (2011). Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Psicologia & Sociedade*, 23(11), 190-192. <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326567008.pdf>

- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Glina, D. M. R. & Garbin, A. (2005). Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos. *Saúde, Ética & Justiça*, 10(1-2), 38-47. <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v10i1-2p38-47>
- Glina, D. M. R. & Rocha, L. E. (2010). *Saúde mental no trabalho: Da teoria à prática*. São Paulo: Roca.
- Glina, D. M. R. & Soboll, L.A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 269-283. <http://observatorio.fm.usp.br/handle/OPI/6192>
- Gonçalves, J. Tolfo, S. R. & Espinosa, L. M. C. (2018). A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(2), 149-164. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i2p149-164>
- Gonçalves, J. Schweitzer, L. & Tolfo, S. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. Gerais. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Guimarães, L. A. M. & Grubits, S. (1999). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Hagopian, E. M., Freitas, G. F., & Baptista, P. C. P. (2017). Assédio moral no trabalho em enfermagem. *Revista Baiana De Enfermagem*, 31(1). <https://doi.org/10.18471/rbe.v31i1.16588>
- Heloani, R. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), 1-8. <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>
- Heloisa, M. R., Cavalcante, R., Rocha, M. T. & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), 117-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326376016.pdf>
- Inácio, A. (2012). *Assédio moral no mundo do trabalho*. São Paulo: Ideias e Letras.
- International Labour Organization. (2018). *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action*. Geneve: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf
- International Labour Organization. (2019, 10 de junho). *C190 - Violence and Harassment Convention*, [Anais]. 190th Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. International Labour Organization - ILO. Geneve, Switzerland. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO



- Jesus, M. Souza, N. Costa, C. Carvalho, E. Gallasch, C. & Souza, P. (2016). Assédio moral no trabalho hospitalar de enfermagem: uma revisão integrativa de literatura. *Revista Enfermagem UERJ*, 24(4), e26437. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2016.26437>
- Lancman, S. & Ghirardi, M. (2002). Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo*, 13(2), 44-50. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v13i2p44-50>
- Lancman, S., Ghirardi, M., Castro, E. D. & Tuacek, T. A. (2009). Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família. *Revista de Saúde Pública*, 43(4), 682-688. <https://www.redalyc.org/pdf/672/67240178015.pdf>
- Leite, A. I. T. (2012). *Assédio moral no âmbito hospitalar: estudo com profissionais de enfermagem* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba]. Repositório Institucional da UFPB. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/5073>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J. & Moher, D. (2009). The PRISMA Statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *PLOS Medicine*, 6(7), e1000100. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>
- Lima, C. Q. B., Barbosa, C. M. G., Mendes, R. W. B. & Patta, C. A. (2014). Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 39(129), 101-110. <https://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000050313>
- Lombardi, M. R. (2017). Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 122-146. <http://www.scielo.br/pdf/cp/v47n163/1980-5314-cp-47-163-00122.pdf>
- Machado, P. A. B. & Amazarray, M. R. (2020). Assédio moral: um estudo exploratório sobre as consequências para trabalhadores acometidos. *Trab.En(Cena)*, 5(1), 75-93
- Marangoni, V. X. C., Braz, M. V. & Hashimoto, F. (2016). Bullying e assédio moral no trabalho: expressões do narcisismo contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(2), 255-268. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172016000200010&lng=pt&tlng=pt
- Martel, M. C. V. & Mateo, R. S. (2012). El mobbing: um problema ético em la gestión de empresas. *Ciência Y Sociedad*, 37(4), 407-434. <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/1416/CISO20123704-407-434.pdf>
- Martins, M. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. *Psico-USF*. 2011, 16 (2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>
- Moraes, R. (1999). Análise de Conteúdo. *Revista Educação* 22(37), 7-32

- Nunes, T. & Tolfo, S. (2013). A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 4(2), 90-113.
- Padula, R., Pires, R., Alouche, S., Chiavegato, L., Lopes, A. & Costa, L. (2012). Análise da apresentação textual de revisões sistemáticas em fisioterapia publicadas no idioma português. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 16(4), 281-288. <https://www.redalyc.org/pdf/2350/235023130012.pdf>
- Piñuel, I. & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 309-332. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121005>
- Pitta, A. (1991). *Hospital: dor e morte como ofício*. São Paulo: Editora Hucitec.
- Rissi, V. & Kieling Monteiro, J., Weber Ceconello, W., Moraes, E. G. (2016). Intervenções Psicológicas diante do Assédio Moral no Trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513754276018>
- Schindwein, V. L. Castel. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*. 25(2). 430-439.
- Seligmann-Silva, E. (1997). Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(2), 95-110. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/1997.v13suppl2/S95-S109/pt>
- Silva, A. K. L., Marinho, M. I. D., Machado, L. S. X., Queiroz, J. L. F. & Jucá, R. M. N. (2019). Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 44(e22). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918>
- Silva, I. V., Aquino, E. M. L. & Pinto, I. C. M. (2017). Características psicométricas do Negative Acts Questionnaire para detecção do assédio moral no trabalho: estudo avaliativo do instrumento com uma amostra de servidores estaduais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 42(e2). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000128715>
- Silveira Martins, F., Tolfo, S. R., Soares Cugnier, J., Goulart, L., & Baldaças Caldas, D. (2012). Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. *Revista Brasileira De Psicodrama*, 20(2), 97-113. <https://revbraspsicodrama.org.br/rbp/article/view/263>
- Soboll, L. A. & Horst, A. C. (2015). O Assédio Moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In Allan, N. A., Gizzi, J. S. & Cozero, P.T. (Orgs). *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão dos bancos* (pp. 19-38). Bauru, SP: Canal 6.
- Soboll, L. A. P. & Gosdal T. C. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr.
- Soboll, L. A. P. (2017). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.
- Souza, T. M. S. & Ducatti, I. (2017). O enfrentamento do assédio moral pelos sindicatos: contribuições marxistas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 79-94.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100007&lng=pt&tlng=pt

Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F.P., Silveira, I. C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. S., Oliveira, T. D., Lima, V. D., & Lourenço, L. M. (2018). Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. *Gerai*s: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>

Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A. & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 37(126), 256-268. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>

Urrútia, G. & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507–11. https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf.

Contribuição das Autoras	
Autora 1	Conceituação; Metodologia; Investigação; Análise formal; Escrita –Primeira redação; Escrita –Revisão e Edição
Autora 2	Investigação; Escrita-Revisão e Edição
Autora 3	Investigação; Escrita –Revisão e Edição
Autora 4	Conceituação; Metodologia; Escrita –Revisão e Edição; Supervisão

