

A INTERVENÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Aline Barion

Luiz Alexandre Solane Rossi

RESUMO

Este artigo é resultado de uma pesquisa bibliográfica exploratória, realizada na base de Periódicos da CAPES a partir das palavras chaves: assédio moral, saúde mental e psicologia organizacional. Objetivou realizar um levantamento referente às práticas do psicólogo organizacional frente às situações de assédio moral. Justifica-se pela preocupação em reunir e sistematizar quais sejam essas práticas e se tornar um instrumento de orientação para o profissional de Psicologia frente a essas situações de sofrimento psíquico, haja vista que o principal objetivo de sua atuação profissional é garantir a proteção/promoção da saúde mental e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Obteve-se como resultado uma falta de materiais teóricos sobre as práticas do psicólogo organizacional frente às situações de assédio moral. Refletiu-se que algumas possíveis intervenções do psicólogo frente a essas situações sejam: o desenvolvimento de grupos de trabalhadores, o estudo sobre a Cultura Organizacional, e às práticas de regulação de conflitos, programas de integração e socialização e preparação de novos padrões de gestão, acompanhamento da reabilitação e do retorno da vítima ao trabalho, orientação dos trabalhadores em relação ao que fazer perante o ocorrido, a partir da realização de treinamentos e qualificações dos colaboradores da empresa, bem como, do fortalecimento do grupo de trabalho. Conclui-se que o psicólogo organizacional deve atuar frente às situações de assédio moral uma vez que se entende que ele é o profissional promotor de saúde mental e que o fenômeno provoca adoecimento biopsicossocial do trabalhador e que, portanto, faz-se imprescindível o psicólogo ter o conhecimento de como compreender e atuar frente a tais situações.

Palavras-chaves: Psicologia Organizacional; Assédio Moral; Saúde Mental.

ABSTRACT

This article is the result of an exploratory literature search, performed on the basis of the CAPES Journal from keyword: Moral Harassment, mental health and organizational psychology. Aimed to conduct a survey regarding the practices of organizational psychologist face of situations of moral harassment. Justified by the concern to gather and systematize what those practices and become a guiding tool for the professional Psychology face these situations of psychological distress, given that the main purpose of their professional activities is to ensure the protection / promotion of mental health and quality of life in the workplace. Obtained as a result of a lack of theoretical material on practical organizational psychologist face of situations of moral harassment.

Reflected that some possible interventions Psychologist facing these situations are: the development of groups of workers, the study of organizational culture and practices of settling conflicts, integration and socialization programs and preparation of new standards of management, monitoring of rehabilitation and return to work the victim, guidance workers regarding what to do before the event, from conducting training and qualifications of company employees as well as the strengthening of the working group. Concluded that organizational psychologist must act in relation to situations of moral harassment once it is understood that he is the promoter mental health professional and the biopsychosocial phenomenon causes illness of the worker and, therefore , it is essential to have the psychologist knowledge of how to understand and act against such situations .

Keywords: Organizational Psychology; Moral Harassment; Mental Health.

1. INTRODUÇÃO

Por vezes, o assédio moral é percebido dentro do ambiente laboral, contudo é ignorado ou até mesmo banalizado, seja por medo, insensibilidade, indiferença, ou até mesmo desconhecimento. No entanto, tem-se também que esse fenômeno é, por vezes, difícil de ser identificado por ser uma forma sutil de violência psicológica, pela qual muitas vezes a vítima é envolvida em um contexto tal, que é levada a pensar ser merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras vivenciadas.

A dificuldade em se identificar situações de assédio moral também está relacionada ao fato de que este não é um fenômeno visível, mensurável ou quantificável. Apesar disso, estes atos possuem concretude, objetividade em suas consequências e violações (BARRETO, 2013). Como exemplo de situações de assédio moral, tem-se a prática da revista íntima, o uso de detector de mentiras na seleção de candidatos a um cargo, o rebaixamento da função de um trabalhador que não apresente motivos para tal feito, isolar o funcionário que adoeceu e retornou à empresa, o desrespeito e o uso de nomes pejorativos, a imposição do pedido de ir ao banheiro, cárceres privados, salas de torturas na empresa (BARRETO, 2013).

Assim, entende-se que o conceito de assédio moral está relacionado aos fatores psicossociais e às relações laborais, fazendo parte de um fenômeno mais amplo: a violência genérica que se apresenta como um fenômeno complexo e desafiador. Sua nocividade pode ser advertida quando se tem uma

autora reconhecida no estudo desse fenômeno, como é Hirigoyen (2002, p. 20), argumentando que diferentemente do estresse que “só se torna destruidor pelo excesso, [...] o assédio é destruidor por si só”.

Diversos autores e instituições têm definições específicas para o que consideram como assédio moral. Porém, estas têm um ponto de convergência: a repetição dos atos ao longo de um período de tempo e intencionalmente. O assédio moral distingue-se antes de tudo pela repetição. São atos, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores (BARRETO, 2013).

Como exemplo de definições, tem-se a de Marie-France Hirigoyen, que o conceitua como uma conduta abusiva que se caracteriza por sua reprodução ou sistematização contra a dignidade, integridade psíquica e/ou física de uma pessoa. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define o conceito como a utilização planejada da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade e que leve ou que tenha potencial para levar a lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações. No Brasil, entende-se como assédio moral atos, comportamentos, atitudes e situações que acontecem de modo repetitivo e prolongado durante o exercício das funções dos trabalhadores (BARRETO, 2013, p. 17).

Apesar do assédio moral não ser uma doença, pode ocasionar enfermidades e patologias, agravar as já existentes, causar dano físico, moral, abalar a saúde mental, gerar danos psíquicos e pode desencadear uma série de doenças, chegando até à morte por suicídio. De acordo com Barreto (2013) o assédio moral tem como consequências a desestabilização da vítima em seu ambiente laboral, o sofrimento psicológico, a abdicação ou afastamento do emprego, prejudicando sua relação com o mercado de trabalho e também prejudicando sua produção, ou seu desempenho em emprego futuro, devido às marcas da violência vivenciada.

Segundo Santos et. al. (2010) é estimado que aproximadamente 30% da população mundial trabalhadora sofra de transtornos mentais menores, como a depressão, ansiedade, distúrbios somatoformes e neurastenia, enquanto 5% a 10% sofre de transtornos mentais graves, como transtorno de humor, psicótico e depressão grave. Os autores compreendem que esses distúrbios geram

despesas para a sociedade (tratamentos de saúde, benefícios previdenciários) e causam sofrimento para seus portadores e familiares.

É evidente também que além dos danos à sociedade, à pessoa trabalhadora, seus amigos e familiares, os distúrbios de saúde desencadeados pelas situações de assédio moral prejudicam as próprias organizações. Seja diminuindo seu quadro de colaboradores presentes, seja instalando um clima tenso entre estes, que também desencadeia danos à saúde mental. Segundo Soares (2013) pesquisadores dinamarqueses analisaram os impactos do assédio moral na saúde de testemunhas e concluíram que estas apresentaram sintomas de ansiedade e tiveram menor suporte social por parte de supervisores. Assim,

Constata-se que cada vez mais estudos demonstram o quanto o adoecimento mental se relaciona com as condições de trabalho, produzindo consequências desastrosas tanto para as pessoas como para as organizações, principalmente na redução acentuada da produtividade e na intensificação dos conflitos interpessoais no trabalho (SANTOS et al, 2010, p. 252).

Segundo Soares (2013, p. 35) o assédio moral é “um problema organizacional que tem tomado proporções alarmantes nas organizações contemporâneas”. E pode afetar homens e mulheres de todas as profissões, sejam elas do setor público ou privado, de organizações sociais, filantrópicas ou religiosas (BARRETO, 2013).

Diante desse quadro, o presente artigo é resultado de uma pesquisa bibliográfica exploratória, realizada na base de Periódicos da CAPES a partir das palavras chaves: assédio moral, saúde mental e psicologia organizacional, que objetivou realizar um levantamento referente às práticas do psicólogo organizacional frente às situações de assedio moral.

Partindo da compreensão de que o psicólogo é o profissional historicamente reconhecido por se engajar em promover saúde mental e que o fenômeno do assédio moral provoca adoecimento biopsicossocial do trabalhador, entende-se que o psicólogo organizacional deve atuar frente às situações de assédio moral. Dessa maneira, este artigo se justifica pela preocupação em reunir e sistematizar quais sejam essas práticas e se tornar

um instrumento de orientação para o profissional de Psicologia frente a essas situações de sofrimento psíquico.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Sabe-se que a sociedade contemporânea se organiza economicamente a partir do modo de produção capitalista. Este sistema econômico tem como marcos a Revolução Francesa (1789) e as Revoluções Industriais (séculos XVIII e XIX). Assim, por volta do século XVIII, tinham-se características gerais da produção econômica que passavam gradativamente a organizar a vida de uma parcela cada vez maior dos trabalhadores até a contemporaneidade. Como exemplo de características do capitalismo, tem-se o trabalho remunerado, a relação entre proprietários dos meios de produção e trabalhadores, a venda e a compra da força de trabalho, a produção em grande escala, o salário.

Para Heloani (2013) o fenômeno do assédio moral se relaciona a esse contexto mais amplo de trabalho. Para o autor, o capitalismo contemporâneo é caracterizado por uma troca entre trabalhador e empresa: o primeiro deve apresentar uma grande produtividade para o segundo; e não há incentivo algum para que o trabalhador permaneça na organização e seja leal a ela.

Segundo Zanelli e Bastos (2004) por volta da metade do século XIX as inquietações com as práticas organizacionais punitivas e discriminatórias foram aumentando sob pressão dos sindicatos. As organizações, então, precisaram rever questões administrativas, como a retribuição ao trabalho, as práticas que feriam a liberdade e os valores pessoais, necessidades sociais de autoestima e autorealização.

Ainda assim, ao contrário do que acontecia há algum tempo atrás, de trabalhadores serem premiados por estarem na mesma empresa há vinte ou trinta anos e que se costumava incentivar os filhos e os netos para se empregarem na mesma empresa, a permanência de um trabalhador na mesma organização por longo tempo, o trabalho remunerado de carteira assinada estão diminuindo e entrando em extinção. Nesse cenário, as capacidades e habilidades individuais estão se tornando “sucateadas” e tratadas como mercadorias (HELOANI, 2013, p. 28).

Para Heloani (2013) o assédio moral é um tipo de violência psicológica que se acirrou com a globalização, a competitividade e a atual organização do trabalho. Segundo Santos et al (2010) tem-se cada vez mais estudos constatando que o adoecimento mental está relacionado com as condições e organização do trabalho. Os autores afirmam que o comprometimento da saúde associado a essas condições desempenha papel no enfraquecimento do sistema imunológico, no desenvolvimento de doenças físicas e na morte prematura.

O Brasil não possui uma legislação específica que prevê punições para o assédio moral, diferentemente da União Europeia. No entanto, esse fenômeno pode ser considerado em relação aos efeitos jurídicos como “um atentado múltiplo aos direitos da personalidade, ao direito à saúde, ao direito à integridade e atinge o direito à igualdade, que impede a discriminação”, e, portanto, pode ser combatido por diversos mecanismos jurídicos da legislação brasileira (THOMÉ, 2013, p. 47).

Quando há configuração de assédio moral, há indenização prevista por danos morais quando se prova o fato. Nesses casos, não é preciso provar se houve sentimentos ou emoções pessoais de humilhação, basta apenas provar o dano em si, como por exemplo, se impossibilitaram, repetidas vezes, um trabalhador de ir ao banheiro (THOMÉ, 2013).

Para a justiça do trabalho não importa quem praticou o assédio na organização, a empresa deve ser responsável por manter condições dignas e saudáveis de trabalho. Porém, se no judiciário exigirem uma “prova de culpa da empresa, a possibilidade de coibir o assédio moral diminui muito. Esse tipo de prova fica muito difícil porque as testemunhas ficam muito acossadas, muito acuadas, muitas têm medo nesses casos” (THOMÉ, 2013, p. 48).

Nessa direção, a pesquisadora inglesa Charlotte Rayner discute que as repercussões do assédio moral nas organizações não atingem somente a pessoa em foco, mas as testemunhas também são afetadas quando, por exemplo, sentem pena, ficam estressadas, têm medo de se tornarem alvos, concentram-se em demasia no trabalho, querem fazer algo em relação ao assédio, mas não ousam, decidem mudar de emprego, pensam que o assédio tenha justificativa, participam do assédio (SOARES, 2013).

Para Soares (2013) as testemunhas são afetadas também por estresse e sofrem de assédio passivo.

Além dos argumentos encontrados na literatura e que expusemos acima, quando analisamos o estresse e as emoções, podemos compreender porque as testemunhas relutam tanto em se posicionar contra o assédio moral. Primeiramente, há o medo. Medo de que o assédio se vire contra elas. Além disso, para elas, as vítimas de assédio representam um exemplo vivo de que o ambiente onde trabalham não está isento de violência, quebrando assim a falsa crença de que são invulneráveis e os inúmeros mecanismos de defesa coletivos ou individuais para enfrentar os sofrimentos no trabalho (SOARES, 2013, p. 39-40).

2.1 ANÁLISE DA LITERATURA ESPECIALIZADA A RESPEITO DAS POSSIBILIDADES DO PSICÓLOGO FRENTE ÀS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

A Psicologia Organizacional e do Trabalho apareceu por volta do século XIX e XX, atrelada à crescente industrialização que acontecia nos países dominantes do cenário ocidental. A atividade mais desempenhada por esses profissionais era a seleção de pessoas e a aplicação de testes psicológicos com a finalidade de ajustar as pessoas aos cargos (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Segundo Zanelli (1986), nos anos de 1980, a prática dos psicólogos organizacionais vinha acontecendo de tal forma que estes não tinham poder de intervenção nos processos de decisões organizacionais, atuavam em um nível superficial da realidade das organizações, não tinham clareza sobre qual era seu objeto de trabalho, e assim, não atuavam em profundidade nos processos organizacionais multideterminados.

Campos et al (2011, p. 704) investigaram a produção científica na área da psicologia organizacional entre 1998 e 2009, e constataram que “a prática da Psicologia no mundo do trabalho foi se modificando, e [...] percebe-se uma ampliação do seu espectro de atuação ao longo do tempo”. Os autores demonstraram que a atuação do psicólogo organizacional tem caminhado para uma orientação psicossociológica, que possibilita uma visão ampla e dinâmica da organização no contexto da sociedade.

Atualmente, é possível encontrar esse profissional envolvido com práticas de saúde mental no trabalho, ou ainda, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento de pessoal, estudando problemas laborais como redução de estresse, absenteísmo e aposentadoria ou modos de inserção de pessoas com deficiência em postos adequados de trabalho, entre outros (CAMPOS et al, 2011, p. 705).

Contemporaneamente, no início do século XXI, Zanelli e Bastos (2004) apresentam o cenário de atuação do psicólogo organizacional. Segundo os autores as transformações do mundo do trabalho contemporâneo têm levado a uma reorganização das políticas de gestão de pessoas. Bastos (1992 *apud* ZANELLI; BASTOS, 2004), apoiado em uma ampla revisão teórica, apresenta a estrutura do campo de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em diversos subcampos: administração pessoal, qualificação/desenvolvimento, comportamento organizacional, condições de higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional. Todas essas atividades teriam campos de ação em três níveis: o técnico, o estratégico e o de formulação de políticas globais para toda a organização. Para o autor, a atividade de pesquisa no contexto organizacional seria uma atividade fundante para toda essa estrutura.

Ainda segundo Zanelli e Bastos (2004, p. 481) há um movimento inovador que leva a um alargamento do cargo de psicólogo organizacional e do trabalho. Nesse movimento, um subcampo aumenta e se consolida no início do século XXI: “as condições de trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador”.

O crescimento desse campo faz com que ele ultrapasse os limites convencionais da Psicologia Organizacional – ao extrapolar os “muros” das indústrias, o psicólogo passa a lidar com categorias ocupacionais diversas que vivem a situação de desemprego ou de afastamento do trabalho em função de problemas de saúde, o que requer novos modelos, novos conhecimentos e novos procedimentos de atuação (ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 481).

Como destacado pelos autores, o campo de atuação sobre o impacto das condições de trabalho para a saúde do trabalhador vem se alargando, e requer que o psicólogo tenha conhecimentos que extrapolem os de dentro da organização e novas maneiras de atuação. Reflete-se que seja o caso do assédio moral, uma vez que, como destaca Heloani (2013), o fenômeno está

relacionado a um contexto mais amplo de organização do trabalho na sociedade.

Na psicologia contemporânea, dois modelos explicativos sobre as relações entre saúde mental e trabalho se destacam: a psicopatologia do trabalho e a interrelação entre estresse e trabalho. . A primeira se edifica a partir dos estudos de Jacques Christophe Dejours, enquanto a segunda é decorrente das inúmeras conceituações sobre estresse (SANTOS et al, 2010).

Aqui se destaca o modelo explicativo de Dejours, por ser este psicólogo muito reconhecido na promoção do desenvolvimento da psicopatologia do trabalho e, por este apresentar contribuições através da realização de pesquisas na área da psicanálise sobre a saúde mental do trabalhador, bem como sobre as relações trabalhistas.

Apesar da constatação de Campos et al (2011), de que a pesquisa em psicologia organizacional vem aumentando seu espectro ao longo do tempo e embora exista na psicologia esses dois modelos explicativos sobre a relação entre saúde mental e trabalho não foi encontrado nenhum artigo que apresentasse possibilidades práticas de atuação do psicólogo organizacional frente às situações de assédio moral.

2.2 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE AS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO FRENTE ÀS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Diante da falta de materiais teóricos sobre as práticas do psicólogo organizacional frente às situações de assédio moral, a partir dos critérios estabelecidos para a pesquisa bibliográfica, nesta sessão do artigo será realizado um exercício de sistematização de possibilidades de atuação da psicologia, a partir do encontrado na revisão bibliográfica sobre o campo de atuação do psicólogo organizacional versus como são disparadas e o que trazem de consequência para todo o ambiente organizacional as situações de assédio moral, visando, assim, contribuir para promover um ambiente de trabalho mais saudável.

É indicado por Soares (2013) que quando existe uma boa coesão, comunicação e conhecimento sobre o que fazer do grupo em casos de violência, as testemunhas têm maiores chances de intervir, criando assim um

ambiente no qual os violentadores tenham a percepção de que possam ser pegos caso utilizem métodos violentos.

Dessa maneira, reflete-se que uma possível intervenção do psicólogo frente a essas situações seja o desenvolvimento de grupos de trabalhadores na prevenção, intervenção e na posvenção dessas situações. Do mesmo modo, o psicólogo pode orientar os trabalhadores em relação ao que fazer perante o ocorrido, a partir da realização de treinamentos e qualificações dos colaboradores da empresa, bem como, do fortalecimento do grupo de trabalho. Pensa-se que a atuação do psicólogo, dessa maneira, torna-se mais ampla, uma vez que tira o foco da vítima e o estende para o de suas relações.

Zanelli e Bastos (2004) apresentam possibilidades de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e apesar destas não aparecerem diretamente relacionadas com as situações de assédio moral, compreende-se que estas poderiam se tornar instrumentos de atuação frente a tais situações. Segundo os autores, o psicólogo pode atuar frente às condições de trabalho e higiene, de modo interdisciplinar com a Sociologia do Trabalho, Teorias Organizacionais, Economia, Direito, entre outros, para que compreenda as categorias que extrapolam seu conhecimento e tenha uma visão mais ampla da relação entre trabalhador e trabalho.

Assim como, ao realizar estudos sobre a Cultura Organizacional, pode se voltar às práticas de regulação de conflitos, programas de integração e socialização e preparação de novos padrões de gestão. Práticas tais que permitiriam que o psicólogo prevenisse e interviesse em relação às situações de assédio.

Outra situação que se mostra como um desafio para a Justiça do Trabalho, para o setor jurídico e para o setor de recursos humanos é tratar sobre o retorno ao trabalho de que foi vítima do assédio moral (SELIGMANN-SILVA, 2013). Desafio que pode e deve ser assumido pelo profissional da saúde mental.

Uma depressão ou um transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) constituem problemas psiquiátricos muito sérios. No TEPT, as pessoas acordam com pesadelos em que veem cenas de humilhação, além de terem lembranças constantes e mesmo “revivescências” destas cenas durante o dia. Além disso, ir ao local em que sofreram o assédio desperta medo intenso e passa a ser insuportável, de modo que esses

assalariados se sentem compelidos a evitar de todas as maneiras o retorno ao local – no fenômeno que é denominado “evitação” e que faz parte do quadro clínico desse transtorno psíquico (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 50).

Assim, nesses casos o psicólogo poderia acompanhar a reabilitação e promover um tratamento diferenciado. Este profissional estaria capacitado e, portanto, poderia se atentar para que a pessoa não voltasse para o mesmo ambiente no qual foi humilhada, nem convivesse com as pessoas que participaram do assédio, caso ao contrário, teria grandes chances de ter recaídas, como uma depressão.

3. CONCLUSÃO

Diante das impressões trazidas acima, pode-se afirmar que no atual contexto de exacerbação da produção são comuns nos espaços de trabalho as inúmeras formas de assédio moral, sendo que estas são expressas sobre faces diversas, produzidas a partir das relações de trabalho no espaço sócio ocupacional, e trazem sofrimento psíquico para os trabalhadores que a vivenciam.

Dessa forma, confirma-se a tese central defendida neste trabalho, ou seja, a de que o psicólogo organizacional deve atuar frente as situações de assédio moral uma vez que se entende que ele é o profissional promotor de saúde mental e que o fenômeno do assédio provoca adoecimento biopsicossocial do trabalhador. Assim, compreende-se que:

O assédio moral não é, de forma alguma, uma doença, pois ninguém nasce doente de assédio moral. É uma patologia social, organizacional, que fere o Art. 170 da Constituição, que mostra que a fundamentação do trabalho é a dignidade humana e, portanto, o assédio moral deve ser visto como um problema social do capital que só será resolvido com uma atuação constante, frequente e sistemática, tal como está em nossa definição relacionada às próprias organizações (HELOANI, 2013, p. 33-34).

Segundo Santos et al (2010) novas demandas advindas das relações de trabalho contemporâneas se apresentam e portanto, é importante que o psicólogo organizacional conheça e esteja preparado para atuar para além das

práticas tradicionais, como por exemplo, o recrutamento e seleção, o treinamento e desenvolvimento.

Apesar disto, verificou-se uma falta de referencial teórico que apresentasse possibilidades práticas de atuação do psicólogo organizacional frente às situações de assédio moral, considerando os critérios estabelecidos para a pesquisa bibliográfica deste trabalho.

Conclui-se, dessa forma, que seja imprescindível o psicólogo ter o conhecimento de como compreender e atuar frente a tais situações.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 13-26.

Brasil. Ministério da Saúde. (2001). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, DF: Autor.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Érica de Oliveira and PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década**. *Psicol. cienc. prof.*[online]. 2011, vol.31, n.4, pp. 702-717. ISSN 1414-9893.

HELOANI, R. Assédio moral no trabalho. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 27-34.

SANTOS, Ludmilla Cristine et al. Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Psicol. cienc. prof.** [online]. 2010, vol.30, n.2, pp. 248-261. ISSN 1414-9893.

SELIGMANN-SILVA, E. O assédio moral no trabalho. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 49-55.

SOARES, A. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 35-41.

THOMÉ, C. F. O assédio moral nas relações de trabalho. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 43-48.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed. p. 466-491.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. **Psicol. cienc. prof.**[online]. 1986, vol.6, n.1, pp. 31-