

**ASSÉDIO MORAL, LUTO POR PERDA E SEQUELAS
PSÍQUICAS PARA O TRABALHADOR COM APOIO DA
PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REVISÃO DE
LITERATURA**

**Autoras: Laís Lilian Veras de Lima
Vilma Silva Soares Rodrigues
Orientadora: Prof^a MSc. Isabela Parente Quadrelli
Coorientadora: Prof^a MSc. Adriane Maria Moreira Reis**

**LAÍS LILIAN VERAS DE LIMA
VILMA SILVA SOARES RODRIGUES**

**ASSÉDIO MORAL, LUTO POR PERDA E SEQUELAS
PSÍQUICAS PARA O TRABALHADOR COM APOIO DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO: REVISÃO DE LITERATURA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Isabela Parente Quadrelli

**Brasília
2018**



Monografia de autoria de Laís Lilian Veras de Lima e Vilma Silva Soares Rodrigues, intitulada “ASSÉDIO MORAL, LUTO POR PERDA E SEQUELAS PSÍQUICAS PARA O TRABALHADOR COM APOIO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REVISÃO DE LITERATURA” apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, em ____ de _____ de 2018, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Prof^a. MSc. Isabela Parente Quadrelli
Orientadora
Psicologia – UCB

Prof^a. Msc. Adriane Maria Moreira Reis
Banca Examinadora
Psicologia – UCB

Brasília
2018

RESUMO

LIMA, Laís Lilian Veras de. RODRIGUES, Vilma Silva Soares, **ASSÉDIO MORAL, LUTO E SEQUELAS PSÍQUICAS PARA O TRABALHADOR COM APOIO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REVISÃO DE LITERATURA**. 40f. Trabalho de Conclusão de Curso. Psicologia. Universidade Católica de Brasília, 2018.

Introdução: o presente trabalho teve como objetivo compreender o assédio moral como fator influenciador do processo de luto para o trabalhador sob o foco da psicodinâmica do trabalho na relação entre prazer e sofrimento. O assédio moral no ambiente laboral é caracterizado por gestos, condutas consideradas abusivas e constrangedoras, repetidas humilhações, comportamentos que visam inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, ser indiferente à presença do/a outro/a, colocá-los/as em situações vexatórias, etc. Considera-se que as violências vividas e as perdas consequentes, levam o trabalhador a um processo de luto, gerado por perdas de funções, status, valorização, espaço, atividades, relações com os colegas, dentre outros. Há um agravamento da situação quando o assédio é praticado por superiores, e a vítima perceber que não existe solução, seus desempenhos reduzem, assim como o comprometimento com a empresa. Salienta-se que o processo de elaboração do luto, pode resultar em demissão, pelo prejuízo às atividades de trabalho. A psicodinâmica do trabalho torna-se importante no processo por conter métodos que ajudam as organizações a lidar com as consequências do assédio dentro do ambiente laboral, assim, o empregado pode ressignificar esse sofrimento, transformando-o em prazer. **Metodologia:** revisão de literatura, e análise crítica das publicações. **Resultados e Discussão:** utilizou-se as seguintes bases de dados: BVS-psi; Pepsic; LILACS; Scielo. Os trabalhos pesquisados foram analisados e com base na prevalência das temáticas surgiram os aspectos e qualificadores. Verificou-se que o assédio moral é considerado uma forma sutil de degradação psicológica, através desta a relevância em associar aspectos do luto com os resultados dos atos de assédio moral, visto que a perda e o vínculo sobressaem nessa relação, em contrapartida a psicodinâmica apresenta estratégias para que o indivíduo possa ressignificar seu sofrimento em prazer, ou atentar-se a sua forma de pensar, agir, interpretar e vivenciar a situação laboral.

Palavras-chave: Assédio Moral; Luto; Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

Introduction: The present study aimed to understand moral harassment as an influencing factor of the process of mourning for the worker under the focus of work psychodynamics in the relationship between pleasure and suffering. Harassment in the work environment is characterized by gestures, behaviors considered abusive and embarrassing, repeated humiliations, behaviors that aim to undermine, frighten, despise or despise, irony, slander, ridicule, be indifferent to the presence of another, them in vexatious situations, etc. It is considered that the violence experienced and the consequent losses, lead the worker to a process of mourning, generated by losses of functions, status, valorization, space, activities, relations with colleagues, among others. There is a worsening of the situation when harassment is practiced by superiors, and the victim realizes that there is no solution, their performance diminishes, as does the commitment to the company. It should be noted that the process of mourning, can result in dismissal, for the loss to work activities. The psychodynamics of work become important in the process by containing methods that help organizations deal with the consequences of harassment within the work environment, so the employee can re-signify this suffering into pleasure.

Methodology: literature review, and critical review of publications. **Results and Discussion:** the following databases were used: BVS-psi; Pepsic; LILACS; Scielo. The researches were analyzed and based on the prevalence of the themes the aspects and qualifiers appeared. It was verified that the bullying is considered a subtle form of psychological degradation, through this the relevance in associating aspects of the mourning with the results of the acts of moral harassment, since the loss and the tie stand out in this relation, in contrast the psychodynamic presents strategies so that the individual can re-signify their suffering in pleasure, or attentive to their way of thinking, acting, interpreting and experiencing the work situation.

Palavras-chave: Moral Harassment; Mourning; Psychodynamics of Work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 O ASSÉDIO MORAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	9
2.2 A MORTE, O VÍNCULO, A PERDA E O LUTO	13
2.3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	17
2.3.1 Saúde mental e psicodinâmica do trabalho	17
2.3.2 Sofrimento do trabalho	19
3. METODOLOGIA	21
3.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	21
3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	23
3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE	24
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
SITES	41

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe-se a apresentar o assédio moral como fator impactante na saúde mental do trabalhador e desencadeador de um processo de luto por perdas, em diferentes circunstâncias, no ambiente de trabalho. O conjunto de comportamentos hostis vividos pelo trabalhador submetido ao assédio moral ocasiona, além do risco ao bem-estar, sensações de perda ou, na maioria dos casos, perdas afetivas e irreparáveis, afetando seu estado psíquico e físico, como também em suas vivências profissionais e pessoais.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional repetido em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando risco para a saúde e segurança. Pode-se entender por “comportamento” as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12 apud FREIRE, 2008).

A médica do trabalho Margarida Barreto tem papel importante na divulgação sobre a temática do assédio moral, por meio dela começou a divulgação no Brasil, realizada através de uma pesquisa na PUC de São Paulo entre os anos de 2001 e 2005 e que resultou na ocorrência dos atos de assédio moral acontecer predominantemente do norte ao sul do país.

A prática de assédio moral atinge cerca de 36% da população assalariada. No contexto envolvendo 42,4 mil empregados tanto em empresas públicas como privadas, governo e organismos não-governamentais estima-se que em torno de dez mil indivíduos já foram vítimas de algum tipo de assédio moral no contexto laboral. Com intuito de comparação¹, em países europeus, pesquisas atestam atos de assédio moral presentes nas relações de trabalho. Assim citam-se: Reino Unido - 16,3%, Suécia - 10,2%, França -9,9% e Alemanha - 7,3%.

Considerando o cenário exposto, a justificativa em estudar as temáticas é relevante devido os impactos do assédio moral sobre a saúde mental do trabalhador poder resultar em “luto”. Por outro lado, a psicodinâmica do trabalho contribui com

¹ www.assediomoral.org

estratégias de enfrentamento, entre o prazer e o sofrimento e o real do trabalho, mediante ao fenômeno.

Neste sentido, o objetivo geral deste estudo é compreender o assédio moral como fator influenciador que pode gerar luto para o trabalhador juntamente a relevância da psicodinâmica do trabalho na compreensão do fenômeno. Como objetivos específicos tem-se de caracterizar como a literatura identifica o surgimento do assédio moral e suas variantes; relacionar como a literatura retrata o assédio moral e o luto; analisar as consequências para a saúde mental do trabalhador; e identificar na literatura pesquisada se há relações entre o assédio moral e o luto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O ASSÉDIO MORAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral existe desde que as relações de trabalho começaram a acontecer. Para Freitas (2001, p. 9) “o fenômeno em si não é novo, contudo a sua discussão e a sua denúncia, em particular no mundo organizacional, constituem, sim, uma novidade”.

A explicitação do assédio moral² se dá com gestos, condutas consideradas abusivas e constrangedoras, repetidas humilhações, comportamentos que visam inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, ser indiferente à presença do/a outro/a, colocá-los/as em situações vexatórias, olhar e ignorar sua presença, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas, designar tarefas por meio de terceiros ou deixar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, não explicar a causa da perseguição, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a.

Marie France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, divulgou um dos primeiros trabalhos a tratar sobre o fenômeno do assédio moral realizado em 1998 na França, e publicado sob o título *Le harcèlement moral..la violence perverse au quotidien*, ed. Syros, o qual proporcionou a abertura de debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar (HELOANI, 2005, p.103).

No Brasil, no que se refere ao âmbito legislativo, destaca-se os seguintes aspectos:

- Federal: Há em vigor 3 leis, e 11 projetos de leis aguardando a sanção;
- Estadual: Aprovadas 7 leis, e 5 projetos de leis em trâmites de aprovação;
- Municipal: Existem 52 leis aprovadas entre os estados do Brasil e, 11 projetos de leis distribuídos entre outros estados;

Em específico no Brasil, foi aprovada a lei nº 2.949, de 19 de abril de 2012 da deputada Lúcia Carvalho, com o título “Determina sanções à prática de assédio moral”. Dentre os artigos citados, destaca - se:

² www.assediomoral.org. A importância deste site dá-se pela atualização da temática apresentada.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

1. desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
2. tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas ;
3. exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho ;
4. exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Mediante tal contexto, Heloani (2015, p. 103), retrata que a perversão moral produz no assediador sensação de poder a medida que menosprezam e dominam outras pessoas, [...] quando aliada à questão a perversidade, acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde, em relação à pessoa a quem, no íntimo, o agressor inveja.

O autor Vasconcelos (2015, p. 828) acresce que há uma divisão das formas de assédio manifestas de através de três formas distintas descritas na figura abaixo:

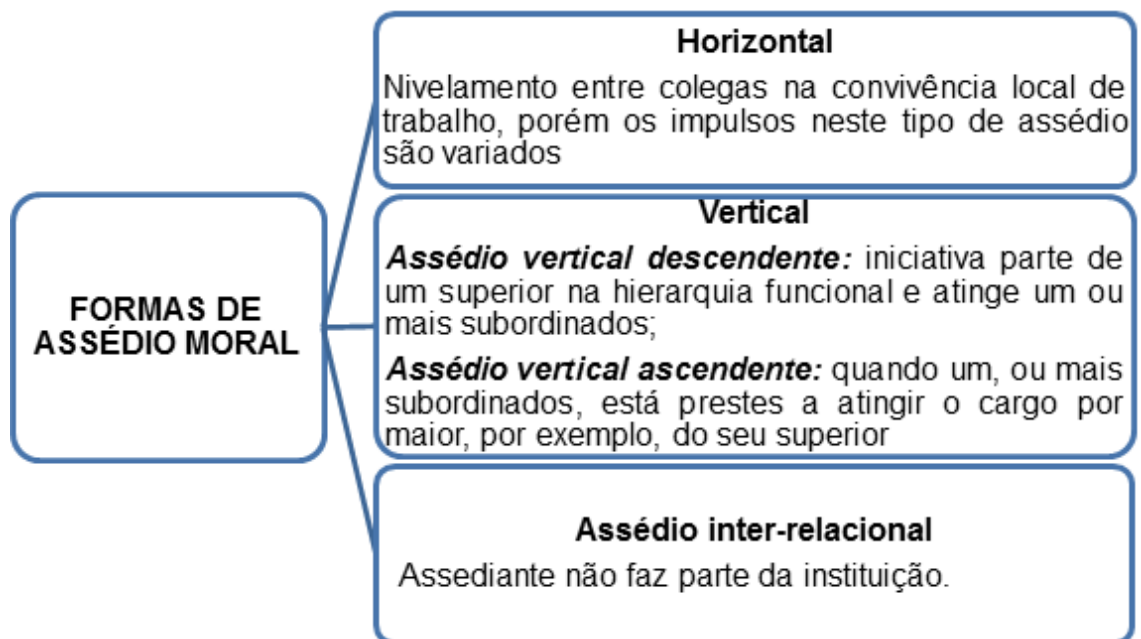


Figura 1: Dados retirados do artigo “Assédio moral nos ambientes corporativos”, Vasconcelos (2015, p. 828), adaptado pelas autoras.

Visto que o assédio moral vai além de insultos, piadas de mal gosto, brincadeiras inconvenientes, a autora Bradaschia (2007, p. 56) salienta que o assédio moral é compreendido por um “[...] conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão

ou sujeição”. Assim, é possível dizer que inferiorizar, constranger, importunar, humilhar o empregado, pode ser considerado assédio moral.

Com efeito, das formas de assédio moral descritas na figura acima, é possível traçar um perfil do assediador (a) e do assediado (a), conforme a cartilha do Senado Federal (2011, p. 5)³, que caracterizam-se como:

- **Perfil do assediador**

Desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder; manipulador e abusa do poder: Não costuma assumir responsabilidades; satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas; arrogante; não reconhece suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

- **Perfil do assediado**

Méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas; Alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho; Profissional capacitado; Flexível;

Percebe-se a relevância de observar o comportamento dos indivíduos nas instituições, uma vez que palavras, atos ou brincadeiras mal-intencionadas através de inúmeros comportamentos hostis podem resultar em assédio moral conforme as repetições manifestadas para o indivíduo assediado, e causar abalo emocional com reflexo no seu desempenho profissional, e sentimento de impotência para a vítima, como consequência, chegar a ponto de pedir demissão ou demitir o assediado por insubordinação ao assediador.

O assediado também tem consequências psicossomáticas, visto que os perfis acima citados acometem a saúde mental do trabalhador bem como seu corpo, compondo um quadro psicossomático ou psicossocial. Dentre os sinais e sintomas e a depender da intensidade dos atos dos comportamentos hostis os efeitos segundo Vasconcelos (2015, p. 828) variam entre: “[...] crises de hipertensão, alterações da libido e do sono, síndrome do pânico, dores físicas, perda de apetite, dificuldades de concentração, cansaço, depressão, mudanças no metabolismo e problemas digestivos, entre outros”.

³ <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>

Os atos de anular a vontade do outro, confirmada por Heloani 2015, tendem a ser compreendido como disciplinador, em que, abolir o desejo daquele que para o agressor se apresenta como ameaça podem ser diferenciados como variantes provenientes do assédio moral, as quais citamos a seguir com mais detalhes.

Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno, dentre eles o termo **mobbing** proposto pela primeira vez por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz através de observações acerca de animais predadores que se aglomeravam em torno de uma presa na possibilidade de alimentar-se dela utilizando várias maneiras de aproximação e afastamentos podendo evoluir de uma simples inspeção do predador até perseguições e ataque físico ao alvo (CARO, 2005), assim passou a ser conhecido como comportamentos hostis destinados a um alvo ou predador. Estas observações com animais foram de grande importância para outros autores, pois partiram deste pensamento para observar o comportamento humano.

O autor Guimarães (2006, p.184) expõe que o sueco Peter Paul Heinemann, utilizou o termo **mobbing** na década de 70 para descrever um comportamento altamente destrutivo de pequenos grupos de crianças dirigidos contra uma única criança em que o comportamento de **mobbing** definia um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso. Contudo atribuiu-se ao final deste estudo o termo *bullying* no qual o diferenciou do termo *mobbing*, por ser aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física.

Bandeira e Hutz (2012) retratam o **bullying** que faz menção aos atos de agressão classificando-os em três principais grupos: físico, a exemplo de bater, pontapear, chutar e usar armas para agredir; verbal/psicológico, que abarca ameaças, insultos, deboches, apelidos, humilhação e, por último, o indireto, representado por comportamentos de exclusão social, indiferença e extorsão.

Nesse ínterim na década de 80, o conceito de **mobbing** foi popularizado pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, radicado na Suécia, considerado o “pai do **mobbing**”, sendo este aplicado ao adulto, em forma de violência psicológica que diz respeito à ocorrência de comportamentos hostis dentro do ambiente de trabalho. Frequentemente, essas condutas violentas acontecem, segundo as estatísticas, pelo

menos uma vez por semana, por um período de tempo longo podendo chegar a pelo menos seis meses, seja pela chefia ou de um grupo de colegas em oposição a um indivíduo ou, um grupo de indivíduos, sendo o segundo caso raro de acontecer, (GUIMARÃES, 2006, p.184-185).

Além do *mobbing*, outra variante importante a citar é o **stalking** que é fortemente caracterizado por comportamentos de vigilância da vítima, além de contar com um padrão de comportamentos de assédio persistentes, aparentemente inofensivas como, por exemplo: oferecer presentes, telefonar constantemente e ainda ações que intimidam como: ameaças via mensagem e perseguições (MATOS, 2011, p.17).

Quadro 1 – Comportamentos das respectivas variantes

Bullying	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Troçar, isolar, condutas abusivas com conotações sexuais, ou agressões físicas; ▪ Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional; ▪ Forma de violência no trabalho (OIT)
Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Envolve comunicação hostil e imoral, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos, direcionados a um indivíduo; ▪ A vítima fica indefesa – é mantida para molestar; ▪ Essas ações ocorrem durante longo período de tempo no ambiente de trabalho;
Stalking	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma particular de violência interpessoal; ▪ Assédio persistente, que se traduz em formas diversas de comunicação, contato, vigilância e monitorização de uma pessoa – alvo; ▪ Quando alguém importuna de forma insistente e obsessiva outra pessoa que em alguns casos é celebridade.

Elaborado pelas autoras.

2.2 A MORTE, O VÍNCULO, A PERDA E O LUTO

Antes de adentrarmos no fenômeno do luto, ressalta-se a necessidade de destacar os termos **morte**, **vínculo** e **perda**, por ser de suma importância o entendimento dos mesmos para esta pesquisa.

A morte não se trata somente da existência de uma pessoa, mas de um emprego, de atividades, de planos de vida, de sentido, etc. Assim, a consciência da

finitude desperta no ser humano indagações acerca da sua existência, gerando um conjunto de sentimentos como insegurança, medo, desamparo e ansiedade. Sentimentos esses, por vezes, contraditórios e angustiantes porque, se por um lado, as pessoas admitem a possibilidade da morte, por outro, sentem-se imortais e evitam falar ou pensar sobre o assunto (ARIÈS, 1977).

Vínculo, segundo os autores Carvalho, et al ressalta que “ o vínculo requer uma relação particular entre a preparação biológica do ser e sua experiência no mundo - no caso, no mundo social, na interação com o outro. ” (2008, p.239).

Neste sentido, Santos (2009, p. 196) salienta que a necessidade de criar vínculos instaura um ponto de interseção entre os dois campos, a sociabilidade biológica e a sociabilidade humana, pois se não houvesse a necessidade de criar vínculos, não haveria relações sociais, do mesmo modo que, se não houvesse relações sociais, não haveria como o vínculo se instituir.

Por outro lado, falar de perda segundo o dicionário online a perda significa “ato ou efeito de perder ou ser privado de algo que possuía. Diminuição que alguma coisa sofre em seu volume, peso, valor. Prejuízo financeiro. O ato de não vencer”⁴. Mesmo com essa percepção generalista suscitada pelo dicionário, percebe-se a necessidade de outra perspectiva.

Nesse sentido, Cavalcanti (2013, p. 103) relata que a perda de algum objeto amado traz, ainda que momentaneamente, a fragmentação e desestruturação do sujeito. Portanto, é possível concluir que o luto é um processo de reconstrução e reorganização diante de uma perda, desafio psíquico com o qual o sujeito tem de lidar.

Com relação ao assédio moral, o padrão de agressividade e hostilidade do agressor gera medo constante de perder o emprego, bem como sofrimento pelas perdas já existentes como perda de funções, de status, de valorização, de espaço, de atividades, de relações com os colegas, dentre outros, o qual há um agravamento da situação quando o assédio é praticado por superiores, quando a vítima percebe que não existe solução, seus desempenhos reduzem, assim como o comprometimento a empresa, o que pode resultar em dia após dia em sentimentos,

⁴ <https://www.dicio.com.br/perda/>

pensamentos, angústias relativas a perdas significativas ao fim pode ainda ocorrer a perda do cargo para um outro cargo ou demissão por conta pelo superior ou pedir para sair por não aguentar tanta pressão.

Por outro lado, percebe-se a importância de dialogar sobre a morte, pelo motivo de ser assunto pertinente ao processo do luto. Desde o século XVII, o estudo sobre o luto tem ganhado espaço na comunidade científica. O médico Robert Burton começou a descrever as reações que as pessoas sentiam e colocou a melancolia como sintoma principal em sua publicação *The Anatomy of Melancholie*, datada de 1621 (PARKES, 2001).

O termo luto não é definido somente por morte, o autor Cavalcanti (2013, p. 88) apresenta a ideia de que “pode ser vivenciado por meio de perdas que perpassam pela dimensão física e psíquica, como os elos significativos com aspectos pessoais, profissionais, sociais e familiares do indivíduo”. Desta forma, o luto perpassa por perdas reais e simbólicas ao longo do desenvolvimento do indivíduo.

Porém, o livro de Parkes nos ajuda a identificar e entender as raízes do pesar, os danos causados pelo luto e as maneiras de ajudar os enlutados a emergir desse sofrimento [...]. Os exemplos e as referências da literatura permitem ao leitor compreender os diferentes caminhos da experiência de ter um vínculo rompido por morte e as consequências dessa experiência, em âmbito somático, social, emocional e cultural (MARCOLINO, 1999 p.82).

Parkes e Markus (1998) expressam que a dificuldade de se trabalhar com o luto deriva do fato deste ser um processo e não um estado. Não é um conjunto de sintomas que se apresenta após uma perda e depois desaparece. Assim percebe-se no campo da psicologia argumentada por Combinato (2006 p. 212), que o luto “é considerado como uma resposta natural diante de uma perda e é vivido pela maioria das pessoas diversas vezes ao longo da vida”. Sendo assim após o rompimento de um vínculo simultaneamente as perdas, o luto passa a existir.

Consequente, o luto envolve uma sucessão de quadros clínicos que se mesclam e se substituem emergidos por um processo de desenvolvimento de respostas descritos no quadro abaixo:

Quadro 2 – Fases que o luto percorre

Entorpecimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pode durar de algumas horas a uma semana e pode ser interrompida por explosões de aflição e/ou raiva extremamente intensas, nesta fase alguns pacientes tendem a apresentar crises de pânico.
Anseio e busca da figura perdida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dura de alguns meses a anos. Neste momento, começa a registrar a realidade da perda, levando a crises de desânimo e aflição. Nesta fase percebe-se uma grande inquietação, insônia e preocupação com a pessoa perdida, combinada com um sentimento de sua presença concreta e, uma tendência a interpretar sons e sinais como indícios que a esta voltou.
Desespero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A pessoa enlutada reconhece a imutabilidade da perda, e que não poderá recuperar a pessoa perdida, vivenciando uma desmotivação pela vida, se tudo ocorrer bem, nesta fase o indivíduo poderá avaliar a situação em que se encontra, e examinar as maneiras de enfrentá-la.
Reorganização (em maior ou menor grau)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Com uma maior tolerância às mudanças sofridas, a pessoa torna possível o investimento afetivo em novos objetos.

Fonte: Elaborado pelas autoras

Ressalta-se a necessidade de explorar os diversos tipos de luto, dentre eles o luto normal e o luto patológico, uma vez que suas fases são pertinentes ao luto por perda de cargo, perda do emprego no ambiente de trabalho, pois o luto normal para Taverna e Souza (2014, p. 44, 45), [...] “é aquele que não promove nenhum tipo de trauma ou consequências que possam afetar a integridade física e psicológica da pessoa”. Já o luto patológico, na visão do mesmo autor, faz referência às ações realizadas pelas pessoas que sofrem com o luto complicado, ou seja, o indivíduo fica revivendo o luto constantemente.

Freud salienta que a aceitação da perda do objeto, seja ele humano ou material, acontece somente pelo verdadeiro conhecimento da realidade e a interiorização da referida perda. No momento em que a pessoa interiorizar o luto e viver esse sentimento terá atingido meio caminho em direção à superação da perda

do objeto. O luto só é superado pelo conhecimento e a aceitação da perda do objeto (FREUD, 2006, p. 76-77).

No decorrer da vida é imprescindível não passar pelo processo de luto seja ele em qualquer situação, assim o luto é vivenciado por cada de forma subjetiva, onde não é possível quantificar a intensidade da dor, Taverna (2014, p. 51) salienta “o luto é um conjunto de reações que estão ligadas às nossas perdas, cada qual viverá ou vive suas fases, de dor, entorpecimento, raiva, busca do objeto perdido, saudades, desespero”. Diante das dificuldades de experienciar o luto, nem sempre o indivíduo consegue ressignificar esse momento, e assim necessita de apoio em forma de acompanhamento a sua dor.

2.3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

2.3.1 Saúde mental e psicodinâmica do trabalho

Para OMS (2016) a saúde mental “é mais do que a ausência de transtornos mentais, [...] é uma parte integrante da saúde; na verdade, não há saúde sem saúde mental [...] é determinada por uma série de fatores socioeconômicos, biológicos e ambientais”.

Inclusive, o conceito de saúde OMS (2016) passa da visão de ausência de doenças considerando que “só é possível ter saúde quando há um completo bem-estar físico, mental e social”. Salientam também que a saúde mental quando prejudicada pode atrelar-se a mudanças sociais, envolvendo situações estressantes no trabalho, exclusão social, e até problemas físicos de saúde.

Os aspectos de diagnóstico das doenças mentais, são pontos relevantes para a psicologia, cujas representações dos trabalhadores e suas vivências no trabalho são fatores compreendidos pela psicodinâmica do trabalho que visa estudar as relações no contexto organizacional, as quais envolvem o prazer e sofrimento na busca de investigar como os trabalhadores submetidos a pressões do cotidiano conseguem evitar a doença e a loucura.

E esta é uma abordagem científica desenvolvida na década de 1980 por Christophe Dejours. O autor interessava-se pelos aspectos mentais resultantes do trabalho, o que originou à psicopatologia do trabalho. Lima (1998) enfatiza que o

objeto de estudo da Psicopatologia do Trabalho tem o foco no sofrimento, bem como o conteúdo da significação e as manifestações desse sofrimento para o indivíduo, mesmo que não tenha o sofrimento presente.

Na década de 80, a normalidade era o ponto principal da psicopatologia do trabalho, em que buscava compreender como os trabalhadores evitavam o adoecimento mental por meio das estratégias defensivas.

Entretanto Dejours observou que os comportamentos dos trabalhadores iam além do sofrimento, e resultou na mudança de psicopatologia para então a psicodinâmica do trabalho, e segundo ele "abre perspectivas mais amplas que (...) não dizem respeito apenas ao sofrimento, mas também ao prazer no trabalho; não apenas ao homem, mas ao trabalho; e também nas situações de trabalho no detalhe rigoroso de sua dinâmica interna". (DEJOURS 1896, citado por LIMA, 1998, p.14)

Assim, a mudança promove uma nova percepção para o entendimento das relações entre trabalho e saúde psíquica do trabalhador, ou seja, permite olhar para o sofrimento, mas também para o prazer no trabalho. Percebe-se o que é significativa para área clínica e saúde mental do trabalhador, com suporte para intervenções teóricas e metodológicas, e assim importantes por conter métodos que ajudam os indivíduos a lidar com consequências causadas pelo assédio moral dentro das corporações, podendo perpetuar fora dela por sujeitos que não conseguem lidar com a elaboração do luto causado por perdas no ambiente laboral durante o tempo que nele estiver.

O sofrimento pode ser uma condição para a transformação no contexto de trabalho, e logo, gerar prazer. Essa afirmativa de Dejours (2004) buscava analisar como o trabalhador maneja o sofrimento psíquico na busca de estabelecer equilíbrio entre os constrangimentos institucionais e a desestabilização psicológica. Tal pensamento pode ser observado até os dias de hoje, no que diz respeito à relação que o indivíduo constrói com seu trabalho. Pode existir condições geradas pelo sofrimento e conseqüentemente promover frustração nas tarefas mal executadas, o que ocasiona sentimento de desprazer e aumento de tensão, com também resultar desse sofrimento a elaboração de prazer.

2.3.2 Sofrimento do trabalho

Dejours (1992) observa que o indivíduo cria relações com o trabalho, e estas foram e definidas como 2 formas de conteúdo significativo do trabalho, um referente ao sujeito e a outro referente ao objeto. No conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, “entra a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a ideia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado” (DEJOURS, 1992, p. 50).

Quanto ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto, “ao mesmo tempo que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao Objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém” (DEJOURS, 1992, p. 50).

É possível perceber nas organizações pessoas desmotivadas por crer na oportunidade de crescimento, ou promoções que podem não acontecer por motivos confidenciais da empresa. “Se por um lado o mundo do trabalho será gerador de sofrimento, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, por outro lado, é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto” (LANCMAN e UCHIDA, 2004, p.78).

Assim, é possível dizer que invés do indivíduo buscar motivação e mostrar desempenho para alcançar a promoção almejada, faz o contrário, deixa-se levar pelas suas impressões e começa a gerar sofrimento. Segundo Lancman e Uchida (2004, p.78) “se o trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo”.

Cabe citar outra percepção, que “o sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa. O prazer, ao contrário, começa quando, graças a seu zelo, o trabalhador consegue inventar soluções convenientes”. (DEJOURS, 2012, p. 364). Em virtude disto, a forma como o indivíduo se comporta é atrelada ao dinamismo derivado do trabalho que pode agregar ou não ao empregado sobre suas vivências no contexto organizacional as quais circundam prazer e sofrimento.

E ainda Dejours (1994) diferencia dois tipos de sofrimento, o criador e o patogênico. Nosso foco está no sofrimento patogênico que surge a partir do momento em que todas as tentativas de mudança no ambiente organizacional foram tentadas, o autor Heloani (2003, p. 107) ao citar Dejours (1994) aponta que o sofrimento patogênico se instaura “quando somente pressões fixas, rígidas, repetitivas e frustrantes, configuram uma sensação generalizada de incapacidade”.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para elaboração deste estudo está pautada na pesquisa bibliográfica em que Gil (2002, p. 45) aponta que a “vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos maiores do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Utilizou-se, ainda a revisão de literatura “que é a análise crítica, meticulosa e ampla das publicações correntes em uma determinada área do conhecimento” (TRENTINI e PAIM, 1999).

Trentini e Paim (1999, p. 68) afirmam que “a seleção criteriosa de uma revisão de literatura pertinente ao problema significa [...] reconhecer os autores e o que eles estudaram anteriormente sobre o problema a ser estudado”.

3.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Foram utilizadas as seguintes bases de dados para realização da revisão: Scielo – Scientific Electronic Library Online, Bvpspsi – BVS Psicologia Brasil e Pepsic – Periódicos Eletrônicos em Psicologia. Foram utilizadas as seguintes palavras chaves para a busca dos artigos: “*saúde mental and trabalhador*”; “*assédio moral*”; “*luto*”; “*fases do luto*”; “*psicodinâmica do trabalho*”; “*saúde do trabalhador*”; “*Dejours*”.

As buscas aconteceram nas seguintes bases de dados: (BVS - psi, Scielo, Pepsic, e Revistas Eletrônicas), para assédio moral utilizou-se as bases: Pepsic- por assunto a palavra assédio moral and trabalho or país encontrando 12 artigos nos quais foram selecionados 2 para subsidiar o trabalho, no Scielo- filtrou-se por assunto, língua portuguesa, artigos, coleções (Brasil), restringido em 43 artigos no qual foram utilizados 4 para subsidiar o trabalho e no Google acadêmico, a busca ocorreu através do tema “assédio moral no trabalho” , utilizando 1 artigo para subsidiar o trabalho. Para a temática de luto, foi usado como base: Pepsic- filtradas as palavras “perda and apego” no campo “palavras do título”, aparecendo 2 trabalhos, sendo escolhido 1 para subsidiar o trabalho. Para a palavra luto filtrou-se pela palavra “conceito and luto or freud”, nos campos “palavras do título e autor” surgindo 3 trabalhos no qual utilizou-se 1 para subsidiar a pesquisa; no site scielo utilizou-se a palavra “luto morte” com filtros nos campos coleções “Brasil”; periódicos “ciências e saúde coletiva”, surgindo 10 trabalhos, portanto escolheu-se 1 para subsidiar a pesquisa. Para o termo “morte” encontramos o artigo no site rede

de revista científica, para padronizar a busca colocou-se o título na base de dados pepsic e selecionou-se o artigo. Para psicodinâmica do trabalho no site da Scielo utilizou-se o termo “sofrimento no trabalho” resultou-se em 662 com filtro em idioma português e artigos em psicologia surgiram 36 artigos, por meio da leitura escolheu-se 1 artigo. Na busca de dados na base BVS - psi, filtrou-se por autor “Dejours”, apareceram 10 artigos em várias bases de dados, no entanto para contemplar o tema, utilizou-se 2 artigos na base LILACS.

Quadro 3 - Artigos selecionados para análise dos resultados

TEMÁTICA: ASSÉDIO MORAL				
ID ARTIGO	ANO	AUTORES	TÍTULO	FONTE DE PUBLICAÇÃO
A1	2015	HELOANI, Roberto.	Assédio moral: a dignidade violada	Pepsic
A2	2015	VASCONCELOS, Yumara Lúcia.	Assédio moral nos ambientes corporativos.	Scielo
A3	2012	BANDEIRA, C. M.; HUTZ, C. S.	Bullying: prevalência, implicações e diferenças entre os gêneros.	Revista Semestral da Assoc. Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional
A4	2012	GLINA, D. M. R.; SOBBOL, L. A.	Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura	Scielo
A5	2008	FREIRE, Paula Ariane.	Assédio moral e saúde mental do trabalhador.	Scielo
A6	2007	BRADASCHIA, Carisa Almeida.	Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção.	Biblioteca Digital: FGV
A7	2006	GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia	"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional.	Revista Psic.:Teoria e Pesquisa.
TEMÁTICA: LUTO, PERDA E VÍNCULO				
ID ARTIGO	ANO	AUTORES	TÍTULO	FONTE DE PUBLICAÇÃO
A08	2013	CARDOSO, Érika Arantes de Oliveira;	Luto antecipatório em pacientes com indicação	Pepsic

		SANTOS, Manoel Antônio dos.	para o Transplante de Células-Tronco Hematopoéticas	
A09	2013	CAVALCANTI, Andressa Katherine Santos; SAMCZUK, Milena Lieto; BONFIM, Tânia Elena.	O conceito psicanalítico do luto: uma perspectiva a partir de Freud e Klein.	Pepsic
A10	2006	COMBINATO, Denise Stefanoni, de Souza Queiroz, Marcos,	Morte: uma visão psicossocial	Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
A11	2006	NASCIMENTO, Cecília; COELHO, Maria Renata; JESUS, Marla Rejane de; MARTINS, Waleska.	Apego e perda ambígua: apontamentos para uma percepção	Pepsic
TEMÁTICA: PSICODINÂMICA DO TRABALHO				
ID ARTIGO	ANO	AUTORES	TÍTULO	FONTE DE PUBLICAÇÃO
A12	1998	LIMA, Maria Elizabeth Antunes.	A Psicopatologia do trabalho.	SciELO
A13	2001	Cardoso, Marta	Entrevista com Dejours	SciELO
A14	2003	LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji.	Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho.	Pepsic
A15	2004	DEJOURS, Christophe	Subjetividade, trabalho e ação.	SciELO
A16	2012	DEJOURS, Christophe	Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução.	Lilacs

3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Os critérios de inclusão utilizados para selecionar o material a ser trabalhado foram (i) de língua portuguesa; (ii) bibliografias cujos temas principais incluíssem os termos, “assédio moral”, “relações trabalhistas”, “perda” e “luto”. Foram excluídas aquelas que não tratavam do assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação ao ano de publicação, definiu-se acrescentar os que foram publicados a partir de 1996 em diante, devido o surgimento da temática no Brasil, acontecer neste ano. Outro

aspecto importante ocorrido nesta pesquisa foi a limitação enfrentada diante das barreiras linguísticas. O que resultou em restringir ao idioma de português, utilizando poucas pesquisas no idioma inglês.

3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

Foi realizada uma leitura analítica de todos os trabalhos com a finalidade de ordenar e resumir as informações contidas no material selecionado, de forma que estas possibilitem a obtenção de respostas ao objetivo geral desta pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre a busca, selecionou-se 16 artigos de acordo com os critérios de inclusão para embasar a análise.

Quadro 4 - Aspectos sintetizados através da literatura pesquisada

IDENTIFICAÇÃO DO ARTIGO	ASPECTO	QUALIFICADORES
A1; A2; A4; A6	Moral	Dignidade
A1; A6; A9; A10; A11; A12; A13; A14; A15; A16		Subjetividade
A1; A2; A4; A5; A6; A8; A9; A10; A11; A12; A3; A14; A15; A16		Violência
A1; A2; A6; A12; A14; A16		Identidade
A1; A2; A5; A6	Específico do assédio	Formas de assédio
A1; A2; A3; A5; A6		Intensidade
A1; A2; A3; A5; A6	Consequências psicossociais	Relações psicossociais
A1; A2; A3; A5; A6		Saúde física e psíquica
A1; A2; A5; A6; A7;	Prevenção ao assédio	Leis e jurisprudência
A1; A2; A3; A5; A6; A9; A11; A12; A13; A14; A15; A16		Conscientização
A8; A9; A11;	Simbólico e significado do luto	Perda
A8; A9; A11;		Estratégia de enfrentamento
A8; A9;		Tipos de luto

A8; A9; A10; A11;		Relação para elaboração do luto
A9; A10;		Reação a perda
A10; A11;	Significar e ressignificar	Extremo de vida e morte
A8; A9; A10; A11;		Rompimento dos vínculos
A8; A9; A11;		Valorização do objeto de trabalho
A1; A5; A6; A8; A9; A10; A11; A12; A13; A14; A15; A16	Derivados do contexto laboral	Sofrimento
A6; A12; A13; A14; A15; A16;		Reconhecimento
A6; A13; A14; A15		Mecanismo e estratégia de defesa

O quadro acima foi elaborado com base nas análises dos artigos e define-se da seguinte forma: **Aspectos** referem-se a visão geral dos qualificadores; **Qualificadores** são os pontos repetidos entre os artigos. E assim nos possibilitou realizar a análise dos artigos com mais exatidão, na discussão a seguir nos propomos contemplar tanto os aspectos quanto os qualificadores.

O assédio moral no ambiente de trabalho interliga-se aos contextos cultural, econômico, social, organizacional que causam grandes desigualdades sociais, e consequentemente, os efeitos negativos são produtos que atingem não só as empresas, mas também a sociedade, além de influir na capacidade de desenvolvimento dos colaboradores para alcançar os objetivos que a organização visa.

Por outro lado, um local de trabalho que não condiz com a qualidade de vida dos envolvidos tende a gerar um ambiente adoecedor interferindo sobre seus direitos e deveres enquanto cidadãos. Estes são pontos predominantes entre os A1; A2; A3; A5; A6, em que os autores expressam a ideia de que as relações afetivas e de poder geradas influenciam no ambiente organizacional. Seguindo a linha de

consideração, com foco no aspecto moral destacam-se os enfoques descritos no A2 em que a autora faz a reflexão sobre o conceito de dignidade a qual tem sua base voltada para o aspecto ético-jurídico em que contempla o direito a autonomia e pondera os limites de expressão das vontades.

Não o bastante, sabe-se que as diferenças resultantes das relações não são respeitadas ocasionando impactos desiguais no contexto laboral, pois a dignidade da pessoa parte do princípio jurídico de dignidade humana, e que demanda de um olhar social, sendo este igualitário em que a contemplação é válida apenas quando o indivíduo reconhece o outro como seu semelhante, com isto percebe-se que este conceito tem sentido ambíguo, valendo tanto para o individual como para o coletivo.

Portanto nem sempre este conceito é posto em prática a depender das relações estabelecidas no contexto organizacional, devido a mesma ser atravessada pela identidade. Nota-se nos A2 e A6 que a identidade é anulada diante dos atos do agressor para a vítima, ou seja, como uma relação de dominante-dominado, o qual o agressor hostiliza a vítima ao ponto dela se identificar com a forma que é tratada, inferior, inútil, incapaz.

Com seguimento a falar de perda, apresenta também os artigos A10 e A11 a ideia que o indivíduo ao ter o vínculo rompido tem a sensação de que foi perdido, fazendo alusão a morte, sendo que esta sensação está relacionada ao apego do próprio enlutado, diante do vínculo estabelecido neles, o processo de perda se torna ainda maior, e nesta necessidade de criar vínculos instaura um ponto de interseção entre os dois campos, a sociabilidade biológica e a sociabilidade humana, ou seja, se não houvesse a necessidade de criar vínculos, não haveria relações sociais, do mesmo modo que, se não houvesse relações sociais, não haveria como o vínculo se instituir. O que está apresentado pelo texto A11.

Assim os comportamentos hostis advindos do assédio moral causam no agressor a sensação de se enaltecer em menosprezar o outro, sem culpa e sem sofrimento, o que resulta em perversão moral, proveniente de um processo inconsciente de violência psicológica. O A1 expressa que a vítima de assédio moral passa a ter sua dignidade violada mesmo sendo regida por normas e regras, a qual é perpassada por um atravessamento entre assediador e assediado através da violência psicológica que se permeia com a intensidade dos atos.

Expostas nos A1; A2; A3; A5; A6 nota-se que a caracterização de assédio entre os autores não é unânime devido a divergência de percepções, mas o sentido final gira em torno de uma percepção do assédio como forma de desqualificar a vítima categorizando os tipos de assédio como atitudes desumanas. O que mais uma vez remete a questão da dignidade ferida do assediado. Podemos verificar, então, duas grandes perdas do trabalhador assediado, de sua identidade e dignidade, o que já produzem efeitos devastadores sobre o indivíduo. Afirmando nosso pensamento, a autora do A2 argumenta que ferir a visão de identidade organizacional é reflexo da invasão ao espaço de decisão e expressão do trabalhador.

Ao pensar nos aspectos de dignidade e identidade, no artigo A15 e considerando o contexto capitalista em que vivemos com a representação do trabalho como dignificador do homem e estruturante de sua identidade, quando o assédio fere esses dois aspectos estreitamente arraigados ao trabalho, ele acaba “matando” o indivíduo. E assim é inevitável o indivíduo não vivenciar os processos de luto, uma vez que o fato de ferir a dignidade e a identidade atravessa no ego, resultando em frustração pela perda do eu constituído no espaço laboral.

Obviamente, enlutado quanto à sua relação com o trabalho e, logo, consigo mesmo, é natural que o assediado tenha consequências em seus relacionamentos para além do trabalho. O artigo A5 declara que o assédio altera o modo como o indivíduo se relaciona com os contextos em que está inserido. Percebe-se que tais conflitos são gerados individualmente, e por estes deriva-se o sofrimento, o que pode inferir na percepção do indivíduo, tais como, a insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas, como, por exemplo, as relações familiares.

Ainda, os artigos A1; A5 e A6 ressaltam que a agressão moral pode resultar em danos irreparáveis à saúde da vítima, pois quando é submetida a humilhações, pode manifestar doenças originadas do estresse causado pelo sentimento de extremo sofrimento, impotência e incapacidade que a vítima de assédio é submetida. Todas elas situações que ofendem a dignidade ou à integridade psíquica dos trabalhadores.

Um agravamento neste panorama é que, por vezes, serem pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas, tornando um quadro de violência com perdas irreparáveis e prolongadas por um período considerável. Desse modo, quando se dá conta, o trabalhador já está com sequelas graves da violência vivida e com muitos prejuízos psicossociais.

Assunto dominante descrito nos A1; A2; A4; A5; A6; A8; A9; A10; A11; A12; A3; A14; A15; A16; expressa a importância de falar sobre a violência. Visto que as instituições não utilizam a violência, mas torna-se resultado atrelado às patologias nos indivíduos, ou seja, o poder simbólico por trás desta questão não violenta faz emergir a própria violência nos outros.

Quadro 5 - Danos do assédio moral

DANOS PROVOCADOS PELO ASSÉDIO MORAL	
Psicológicos	Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro – vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.
Físicos	Distúrbios digestivos, hipertensão palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
Sociais	Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.
Profissionais	Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

Elaborado pelas autoras, dados retirados da cartilha assédio moral e sexual do Senado Federal (2011, p.10).

Visto que a subjetividade do indivíduo perpassa o real e o simbólico, percebe-se, por meio do quadro 3, o quanto a vítima sofre em decorrência dos atos de assédio concretizado por práticas cruéis que descaracterizam o trabalhador, ou seja, a depender do grau de sofrimento que o indivíduo esteja vivenciando, as condições de sofrimento podem afetar a saúde mental do trabalhador levando-o a vivenciar momentos instáveis de luto.

A subjetividade é tratada nos A1 e A6, os quais apresentam a ideia que a vítima após vivenciar de forma contínua as práticas de assédio, e estas passam a ter domínios sobre aspectos emocionais da vítima, passa a assumir aquele papel que lhe é imposto, deixando de lado suas percepções. Quanto ao A11 entende-se que é subjetivo do indivíduo fazer a elaboração do luto. Na verdade, o que se percebe na própria literatura pesquisada é que o processo de luto é inevitável. O que irá mudar, considerando as individualidades humanas, é a forma de enfrentamento do luto.

Os artigos sobre luto consideram algumas fases no processamento da perda. Para todas, ponderam que há singularidades e que não há regra quanto à experiência humana. No entanto, o indivíduo irá viver algumas delas, sendo que a permanência em determinadas fases, pode ser prejudicial ao indivíduo. Nesse contexto, destaca-se a importância da clínica do trabalho como estratégia de elaboração da perda e de organização do trabalho de modo que o assédio possa cessar, de forma que importa a capacidade de interpretar do indivíduo e reagir às situações no contexto de trabalho.

Ressalta-se que, a depender como o indivíduo, as fases do luto compreendidas nos trabalhos A8; A9; A10 e A11 podem resultar nos tipos normal ou patológico. O modo patológico pode ser compreendido como a percepção do trabalhador de uma impossibilidade de resolução da situação, levando-o ao desejo de morte como saída para o sofrimento intolerável.

Percebe-se que a vítima pode criar vínculos no ambiente de trabalho, e ao perder o cargo ou demais posições no espaço laboral, conduz o indivíduo a vivenciar os mesmos processos de luto. Ainda outro ponto de reflexão, através do sentimento de impotência na busca da recolocação diante da perda; a sensação de frustração por ser único provedor da casa e perder aquela renda, ou, quando assume o papel

reputado pelo assediador e se vê como incapaz a buscar novas oportunidades, intensifica o processo de luto para esse indivíduo que já sofre.

Os trabalhos A9 e A10 explicam que o processo como o indivíduo externaliza suas relações de perda é resultado de suas percepções internas e externas com base a forma que se apega ao trabalho, sendo fundamentais para aceitação, pois ao confrontar com suas lembranças do que já perdeu e assim saberá se continuará ou não no trabalho. Vale refletir que por vezes o indivíduo fica entre as opções: ficar no emprego e transformar o sofrimento em prazer ou continuar sofrendo e sair do emprego, ou ainda permanecer esperando sua demissão.

De acordo com os artigos desta pesquisa, percebe-se que, depender da forma em que a vítima de assédio moral internaliza sua perda, o processo de elaboração do luto mediante ao vínculo rompido, possibilitará ao assediado experimentar as seguintes fases do luto descritas no trabalho A8, A10 e A11. Essas são formas de como o indivíduo elabora seu processo sofrimento, uma vez que este esteja associado a saúde mental e física. Portanto ressalta-se que para alguns autores há divergência quanto aos nomes dados a cada fase, mas com mesmo sentido das descritas abaixo:

- **Negação** se manifesta pela instalação do silêncio, atribuídos a dificuldade de sentido à experiência, restando o peso do pesar e muita pressão. Isto é visto pela pressão que a assediada vivência diante dos atos impostos a ele. Enquanto a **raiva** resulta em frustração por não ter condições de voltar ao passado, ou seja, o empregado se frustra por momentos depois pensar que poderia ter reagido de outra forma diante das situações causadas pelo assédio moral.
- A fase **barganha** existe uma fragilidade por pedir o que não é possível buscar negociar, envolvimento de sentimentos afetivos e efetivos, para lidar com a dificuldade ausente e presente de algo. Em virtude do exposto, pode-se afirmar que a vítima se sente presa por um lado estar envolvido (a) sentimentalmente e por outro afastado do espaço laboral.
- Na fase da **depressão** ocorre a distinção entre o fracasso e a possibilidade de um encontro interno em busca de novos valores e escolhas. A vítima chega a um ponto de conflito em que ela tende a escolher entre submeter-se aos atos ou buscar novas perspectivas profissionais.

- A fase da **aceitação** não significa esquecer, e sim ressignificar a carga emocional negativa resultante da perda e perceber como uma retratação diante da sua vivência. O mesmo é para quem vivência o assédio moral, não vai esquecer facilmente dos comportamentos hostis que o afetam, mas buscar novas estratégias de enfrentamento para lidar com as situações.

Por esse ângulo nota-se que uma perda atinge uma característica importante que vai além da perspectiva de saúde, pois perpassa sentimentos que podem reverter o quadro. Nesse sentido delineamos ao longo do trabalho a importância de relacionar o luto com assédio moral, visto ainda que os riscos causados pelo fenômeno se destaca a necessidade de dialogar com a psicodinâmica do trabalho pensando na saúde da vítima. Desse modo, o A12 apresenta a psicodinâmica do trabalho como descoberta relevante para a relação entre organização do trabalho e o indivíduo, não o considerando como enrijecido, mas sim em constante mudança.

Partindo desse pressuposto, o fato de relacionar o assédio moral ao contexto laboral em que o prazer e o sofrimento estão literalmente interligados, a literatura pesquisada evidenciou que, embora o assédio moral no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, continua resultando em sofrimento gerado também pela falta de reconhecimento deste como via de sofrimento e perda de dignidade, identidade e provocador de prejuízos psicossociais.

Com base nos A6; A12; A13; A14; A15; A16; nota-se a divergência na percepção dos autores sobre o conceito, mas ao analisar em conjunto, entende-se que é como um processo de significados simbólicos baseado nos julgamentos sobre o desempenho dos indivíduos. No entanto, percebemos o sentido em comum cuja desvalorização do trabalhador, ou seja, se de um lado não houver reconhecimento pode este gerar sofrimento, por outro lado quando ocorre o reconhecimento através da realização de algo o sofrimento tende a diminuir.

É notório que o ato de não reconhecer os atos violentos como assédio torna os trabalhadores cada vez mais vulneráveis, ameaçados, perdidos e vazios, sem saber a quem recorrer e confiar, o que é resultado das condutas dos perfis do assediador sobre assediado e que o sofrimento se deriva em desmotivar, manipular abusando do poder, rebaixar o colaborador, ser arrogante e desvalorizar o desempenho do outro. Assim, além do luto de suas perdas, o trabalhador experimenta sensações de desamparo, injustiça e culpa, uma vez que não

reconhecido como vítima, acaba se colocando no papel de responsável pelas agressões vividas.

No entanto, os A6, A9, A10, A11 ao colocar o trabalho como um contexto que envolve sofrimentos diante da falta de reconhecimento, o assediado vivencia conflitos internos e externos, para os quais é importante o trabalhador criar estratégias para lidar com os atos do assediador. Para o colaborador assediado as estratégias de defesa não se concretizam, pois, o conjunto de sinais e sintomas estabelecidos como ininterruptos de uma intencionalidade sem limites, em que o assediador ao inferiorizar, constranger, importunar, humilhar retira do assediado o desejo de permanecer no emprego quebrando sua vontade de continuar trabalhando, o que pode resultar em demissão.

Em continuidade às estratégias, percebe-se que nos A6; A13; A14; há uma relação importante entre as considerações dos autores, que argumentam que dentre as estratégias no ambiente laboral, a organizacional busca pensar suas práticas de forma conjunta e, assim, produzir saúde e prazer. Com isso, afirma o A15 ao referenciar o trabalho como gerador de resultados, sendo pior ou melhor, dependerá da percepção de cada um sobre as relações entrelaçadas na subjetividade.

As estratégias poderiam estar ligadas às leis uma vez que o trabalhador consegue vencer seus medos e procurar ajuda, e esse foi um aspecto importante avaliado nos artigos, os quais os A2 retrata a lei de amparo ao assédio com base na dignidade humana e suas definições, enquanto o A5 relata que a jurisprudência tem tratado a temática de assédio moral com distinção sem ainda aprofundar nas criações de leis. Ou seja, argumentaram não existir leis específicas, porém ao comparar os anos de publicação, foi possível identificar este equívoco por parte dos autores.

O A6 ao falar das medidas de combate alega que é preciso medidas multidisciplinar para que o assediado possa dela usufruir em prol de sua defesa, como por exemplo, ações legais voltadas ao bem estar psicossocial (terapêutico, familiar, econômico, etc).

Enquanto a literatura nos apresentou que ainda não há leis previstas para o assédio moral, por outro lado as pesquisas para o referencial teórico nos apontaram outra percepção. Ou seja, retomando neste aspecto a base no referencial teórico,

evidenciou-se que existem atualmente 52 leis aprovadas dentro os estados do Brasil. O que significa avanço quanto o respeito referido a dignidade humana, sendo que o direito, um campo conhecido pela racionalidade, abriu espaço para discutir este fenômeno tão delicado.

Ao argumentar sobre o avanço da lei, percebe-se um retrocesso quanto às formas que a vítima precisa se respaldar das provas, visto que o fato de relembrar pode retomar na vítima sentimentos semelhantes aos vivenciados nos atos de assédio justamente por se ver na obrigação de anotar a cada situação que sofrer tais momentos constrangedores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema deste trabalho acadêmico explora as questões de assédio moral pouco falada no contexto organizacional, que diz respeito às relações interpessoais entre empregados e empregadores no ambiente de trabalho, os quais não é ambiente adequado para as vítimas do assédio moral.

Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo compreender a relação entre o assédio moral e os fatores que resultam o luto, assim como conceituar assédio moral e quais comportamentos que o compõem, verificar na literatura acadêmica definições sobre as variáveis do luto, entender como a perspectiva da psicodinâmica do trabalho pode intervir sobre o assédio moral, e também discriminar a relação entre assédio moral, luto e a psicodinâmica do trabalho.

Tratar do tema assédio moral pode parecer defasado, mas preocupa a falta de conscientização atuante sobre os atos resultantes deste fenômeno. Notou-se nos artigos estudados a evidência da necessidade de falar sobre a temática, visto ser um assunto que interfere diretamente na saúde mental do trabalhador, e essa interferência pode perpetuar no futuro com outras sequelas.

Observamos por meio das leituras analíticas de outros autores, quão prejudicial são as situações vivenciadas pelos assediados, não foi necessário ir a campo para compreender por meio da empatia o sofrimento psíquico que as vítimas se deixam vivenciar por vezes levadas pelo medo de perder o emprego ou a posição que se encontram. Foi possível perceber que o assédio moral busca tornar o

indivíduo inferior, que traz uma forte humilhação juntamente a um terror psicológico que pode levar a transtornos psicológicos graves, inclusive, o suicídio.

Por meio dos relatos das vítimas descritos nos artigos e em sites, percebemos que nem sempre as vítimas conseguem apoio esperado das testemunhas, quer seja por medo de perder o emprego ou a posição que ocupa, ou de ficar marcado pelo assediador e ser a próxima a vivenciar os atos hostis.

Com enfoque na saúde mental, quando o indivíduo não consegue ver sentido no trabalho, ou transformar o desafio (que para psicodinâmica é percebido como sofrimento) em algo produtivo como forma de prazer, o indivíduo acaba adoecendo. E isso pode ser resultado dos atos de assédio moral cometido pelo assediador que impede o estabelecimento de condutas transformadoras para transformar o sofrimento em prazer, desta forma o indivíduo vivencia só o sofrimento.

Para nossa posição enquanto psicólogas nos preocupamos com o estado de fragilidade que o empregado é colocado. Além de sofrer tais atos, ainda tem que submeter a produzir as provas do assédio que, ao escrever leva é levado a relembrar os possíveis sentimentos ruins sobre a situação. E por vezes em razão do seu estado psicoemocional, pode haver dificuldades em preparar essas provas para levar ao judiciário.

Notamos ainda necessidade de falar e evidenciar os danos, prejuízos e panorama atual do tema no que tange a dignidade, integridade física e psíquica do indivíduo, esta que é ferida mediante os atos sofridos em decorrência do assédio moral, onde o vínculo com o trabalho só oferta esta chance se a atribuição no emprego, atestadas na subjetividade for respeitada.

Nesta pesquisa foram investigadas as possíveis relações entre os atos de assédio moral e suas consequências para a saúde mental do trabalhador, portanto não havia existente na literatura artigos que subsidiam a relação entre luto e assédio moral, sendo um grande desafio para nós enquanto pesquisadoras criar relação para o tema em questão.

Ressaltamos a importância de continuarem as pesquisas no contexto de assédio moral e luto no contexto laboral e, sobretudo estratégias de intervenções

que possam favorecer tanto assediados quanto as organizações ressignificando e elaborando novas vivências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIÈS, P. **A história da morte no ocidente**. Rio de Janeiro: Francisco Alves. 1977
- Assedio Moral.ORG. Disponível em <www.assediomoral.org>. Acesso em: 28. Set. 2018.
- BANDEIRA, C. M.; HUTZ, C. S. Bullying: prevalência, implicações e diferenças entre os gêneros. **Revista Semestral da Assoc. Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo. V16, n1, p. 35-44, Jan/jun de 2012. Disponível em: www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/04.pdf. Acesso 08 maio de 2018.
- BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba , v. 8, n. 1, p. 63-70, June 2003 . Available from <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v8n1/v8n1a09.pdf>>. access on 27 Oct. 2018.
- BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. [Dissertação] São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Disponível em :<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2&isAllowed=y>: Acesso em 5 set. 2018.
- BROMBERG, M.H.P.F. **A psicoterapia em situações de perdas e luto**. Campinas : Editorial Psy II. 2000.
- CAHU, Graziela Ribeiro Pontes et al . **Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers**. Acta paul. enferm., São Paulo , v. 25, n. 4, p. 555-559, 2012 access on 08. Available from May 2018. <http://www.scielo.br/pdf/ape/v25n4/12>
- CARDOSO, Érika Arantes de Oliveira; SANTOS, Manoel Antônio dos. Luto antecipatório em pacientes com indicação para o Transplante de Células-Tronco Hematopoéticas. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro , v. 18, n. 9, p. 2567-2575, set. 2013. Disponível em www.scielo.br/pdf/csc/v18n9/v18n9a11.pdf: Acesso em: 21 maio 2018.
- CARDOSO, Marta Rezende. Christophe Déjours. **Ágora (Rio J.)**, Rio de Janeiro , v. 4, n. 2, p. 89-94, Dec. 2001 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982001000200007&lng=en&nrm=iso> . access on 15 Nov. 2018.
- CARO, T. M. **Antipredator defenses in birds and mammals**. Chicago, IL: University of Chicago Press. 2005
- CARVALHO, Ana Maria Almeida; POLITANO, Isabella; FRANCO, Anamélia Lins e Silva. Vínculo interpessoal: uma reflexão sobre diversidade e universalidade do conceito na teorização da psicologia. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas , v. 25, n. 2, p. 233-240, June 2008 . Available from

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2008000200008&lng=en&nrm=iso>. access on 16 Nov. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2008000200008>.

CASSORLA, R. M. S. Reflexões sobre a psicanálise e a morte. In M. J. Kóvacs (org.) **Morte e desenvolvimento humano** (pp. 90-110). 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 1992.

CAVALCANTI, Andressa Katherine Santos; SAMCZUK, Milena Lieto; BONFIM, Tânia Elena. O conceito psicanalítico do luto: uma perspectiva a partir de Freud e Klein. *Psicol inf.*, São Paulo, v. 17, n. 17, p. 87-105, dez. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoinfo/v17n17/v17n17a07.pdf> Acesso em 15 maio 2018.

CHARRON, Camilo. DUMET, Nathalie. **Dicionário de psicologia de A a Z: 500 palavras para compreender**. Lisboa: Escolar Editora, 2013.

COMBINATO, Denise Stefanoni, de Souza Queiroz, Marcos, Morte: uma visão psicossocial. *Estudos de Psicologia [online]* 2006, 11 (maio-agosto) : Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/261/26111210.pdf> acesso em: 8 maio 2018

DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. _____. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Prod. São Paulo*, v. 14, n. 3, p. 27-34, dezembro de 2004. Disponível em <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 set. 2018.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução*. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, Sept. 2012. Available from <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 Nov. 2018. .

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Oct. 2008. Disponível em: www.scielo.br/pdf/tes/v6n2/09.pdf Acesso em 19 maio.

FREITAS, Joanneliese de Lucas, Luto e Fenomenologia: uma Proposta Compreensiva. **Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies [online]** 2013, XIX (Enero-Junio): Disponível em: www.redalyc.org/articulo.oa?id=357735557010> acesso em: 26 maio 2018.

FREUD, Sigmund. **Luto e Melancolia (1917 [1915])**. In:_____. *A história do Movimento Psicanalítico, Artigos sobre a Metapsicologia e outros trabalhos (1914-1916)*. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Vol. XIV, Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 245-263.

FREUD, S. (2006). **Luto e Melancolia**. Em: Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas. Volume XIV. Rio de Janeiro: Imago (Texto original publicado em 1917).

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 269-283, dez. 2012. Disponível em <www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a08v37n126.pdf>. acesso em 19 maio 2018.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic.:Teor. ePesq.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, Aug. 2006. disponível em: <www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>. Acesso em 12 maio 2018.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. Aletheia, Canoas, n. 22, p. 101-108, dez. 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>>. Acesso em 12 maio 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

KOVÁCS, Maria Julia. Educação para a Morte. Universidade de São Paulo. **Psicologia Ciência E Profissão**, 2005, 25 (3), 484-497. www.scielo.br/pdf/pcp/v25n3/v25n3a12.pdf. Acesso em 12 maio 2018.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>. Acesso em: 12 maio 2018.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A Psicopatologia do trabalho. **Psicol. cienc. prof.** Brasília, v.18, n.2, p.10-15, 1998. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v18n2/03.pdf>>. Acesso em 12 maio 2018.

LINDEMANN, E. The symptomatology and management of acute grief. **American Journal of Psychiatry**, 101, 141-148. Recuperado em 01/06/2015, de: <http://www.nyu.edu/classes/gmoran/LINDEMANN.pdf>. 1944

MARCOLINO, José Alvaro. Luto: estudos sobre a perda na vida adulta. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 81-82, Mar. 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-44461999000100015> acesso em: 14 maio 2018.

MATOS, Marlene, et al. Stalking: boas práticas no apoio à vítima: manual para profissionais. 2011. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/30937/1/STALKING.pdf>, acesso em: 15 set. 2018.

MORIN, E. **O homem e a morte**. Portugal: Europa-América. 1970

NASCIMENTO, Cecilia; COELHO, Maria Renata; JESUS, Marla Rejane de; MARTINS, Waleska. Apego e perda ambígua: apontamentos para uma discussão. **Revista Mal-Estar e Subjetividade / Fortaleza / v. VI / n. 2 / p. 426 - 449 / set. 2006**. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v6n2/08.pdf> acesso em: 15 jul. 2018.

PARKES, C.M. **A Historical Overview of the Scientific Study of Bereavement**, in Strobe, M., Hansson, R. H., Stroebe, W. e Schut, H. Handbook of Bereavement Research. Consequences, Coping and Care. Washington, D.C., American Psychological Association. 2001.

PARKES, C.M. e MARKUS, A. **Copping with loss**; helping patients and their families. B.M.J. Books, Londres, 1998.

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros dos. **A natureza do vínculo na vida humana**. Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, EDUFSC, v.43, n1, p. 181-199, Abril de 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/%20revistacfh/article/viewFile/2178-4582.2009v43n1p181/12790> Acesso em 10 Maio 2018.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. **O conceito de saúde**. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, out. 1997. Disponível em www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034- Acesso em 22 de maio de 2018.

SELIGMANN-SILVA, E. **Saúde mental e trabalho** - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo SP, 2004.

TAVERNA, Gelson, SOUZA, Waldir. **O LUTO E SUAS REALIDADES HUMANAS DIANTE DA PERDA E DO SOFRIMENTO**. CADERNO TEOLÓGICO DA PUCPR, CURITIBA, V.2, N.1, P.38 - 55, 2014. Acessado em 08 de maio de 2018:

TRENTINI, M.; PAIM, L. **Pesquisa em Enfermagem**. Uma modalidade convergente-assistencial. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.13, n.4, p.821-851, Dec. 2015. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>. Acesso em 8 maio 2018.

SITES

<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>

<https://www.dicio.com.br/perda/>

<https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159760/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06>