



## **AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ/UEPA.**

Eugenia Suely Belém de Sousa<sup>1</sup>  
Maria Helena de Paula Frota<sup>2</sup>

O tema “assédio moral” ainda é considerado novo e as pesquisas voltadas para essa área, em sua maioria, encontram-se no campo do Direito, deixando um vasto campo social e emocional a ser pesquisado. É um tema que tem despertado interesse dos estudiosos, porém, no Brasil, as discussões e pesquisas sobre ele ainda precisam de maior visibilidade.

As leituras indicam que por ser uma discussão nova, ainda não existe no Brasil lei federal específica sobre o tema. O assédio moral já vem sendo discutido pela sociedade, particularmente pelo movimento sindical nas regiões sul e sudeste do Brasil. Entretanto, é preciso inseri-lo nas Políticas Públicas, uma vez que o Estado é o responsável em concretizar ações que contemplem os direitos humanos e, em particular, os direitos sociais. É preciso se considerar a questão de gênero, uma vez que as estatísticas mostram que são as mulheres que mais sofrem esse tipo de assédio.

A primeira lei a tratar desse assunto no país é de Iracenópolis, São Paulo, regulamentada em 2001. A partir de então, o tema vem ganhando notoriedade, tendo lei aprovada no estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23.08.2002, primeira lei estadual sobre o tema), São Paulo e Rio Grande do Sul. No âmbito da Administração Pública Municipal, existem algumas leis já aprovadas e algumas propostas tramitando. No Pará, existe um projeto de lei que encontra-se engavetado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, divulgou resultado de estudo sobre a violência no trabalho, realizada com os países da União Européia. Os resultados dessa pesquisa, indicam que 8% dos trabalhadores sofreram medidas de intimidação, 4% foram objeto de violências físicas e 2% de assédio sexual. Essa pesquisa já indicava que 11,2% dos trabalhadores de diferentes países estavam expostos à situações de violência moral no local de trabalho. Os resultados revelaram que, na França, 8,9% das trabalhadoras estavam expostas ao Assedio Moral no ambiente de trabalho, seguido da Argentina (11,8% mulheres), Romênia (4,1% mulheres), Canadá (5,0% mulheres), Inglaterra (6,3% mulheres) e Estados Unidos (4,2% mulheres). A OIT reconhece que o assedio moral se constitui em um problema que está aumentando com o passar dos anos.

---

<sup>1</sup> Psicóloga da UEPA; Mestranda de Planejamento e Políticas Públicas da UECE. E-mail: lybelem@gmail.com / lybelem@terra.com.br

<sup>2</sup> Doutor em Sociologia. Universidade Estadual do Ceará – UECE. E-mail: helenafrota@terra.com.br



Barreto<sup>3</sup> (2006) relata a pesquisa que realizou, em São Paulo, com 2.072 trabalhadores, de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, plástico e similares. Os resultados da investigação da referida autora indicam que 42% dos trabalhadores revelaram ter vivido histórias de humilhação e constrangimentos. Desse grupo, 494 eram mulheres e 376 eram homens.

Maciel *et al*, no ano de 2006, realizaram uma pesquisa com 2.609 bancários, de 27 bancos diferentes, de 25 estados brasileiros, incluindo o Distrito Federal. Os resultados dessa pesquisa indicam que 33,89% dos pesquisados relataram ter sido expostos a, pelo menos, uma situação constrangedora nos últimos seis meses.

Em Fortaleza, no Ceará, Gonçalves (2006) realizou pesquisa quantitativa com 218 trabalhadores, escolhidos aleatoriamente, que estavam na fila do seguro desemprego da Delegacia Regional do Trabalho do Ceará (DRT-CE). Dos respondentes, 12,9% se consideram assediados regularmente e 12,3% se consideram assediados ocasionalmente. As mulheres foram as mais assediadas.

No Pará, as poucas pesquisas sobre o tema não tiveram os seus resultados publicados.

Investigar o assédio moral classificando-o como uma violência e associando-o ao universo feminino surgiu de observações e leituras feitas ao longo da nossa carreira profissional. Percebemos que este tema, apesar de sua importância, não tem sido tratado com o devido rigor que merece. Observamos que as formas de humilhação no trabalho apresentam-se cada vez mais repetitivas e prolongadas tornando-se prática comum nas repartições públicas e são consideradas quase como natural, onde o sofrimento do servidor não é valorizado.

É com base nesse ponto de vista que essa pesquisa se desenvolveu, pois se pauta na crença de que o assédio moral traz prejuízos ao assediado e, por ser uma forma de violência, é necessário que se volte o olhar para esse tema. A opção por pesquisar gênero surgiu da constatação de que os desafios com que às mulheres se deparam em sua introdução no mundo do trabalho são os mais diversos. Nesse contexto, lutam por maior participação no mercado e por buscar a sua identidade e papel profissional.

O objetivo geral deste estudo foi investigar a ocorrência do Assédio moral nas relações de trabalho no âmbito da Universidade do Estado do Pará (UEPA) e, para atingi-lo, traçamos como objetivos específicos: identificar quais as políticas públicas que o Estado/UEPA adota para coibir o assédio moral; diagnosticar como se dá o assédio moral no espaço da Universidade do Estado do Pará; identificar, qual é a categoria funcional em que o servidor sofre mais Assédio Moral.

---

<sup>3</sup> Médica ginecologista. Primeira pesquisadora brasileira a dar visibilidade ao tema. Atuante no movimento sindical.



É válido ressaltar que as inquietudes iniciais, diante do problema investigado, não invalidaram ou desconsideraram àquelas que surgiram no decorrer da sua execução. E, pode-se dizer que os dados encontrados em campo não surpreenderam.

### *O caminho percorrido: a Metodologia*

Esta pesquisa se realizou na Universidade do Estado do Pará, que tem sua reitoria localizada na cidade de Belém, Estado do Pará, situada na região Norte. O Pará é o segundo maior estado da Região Norte, fazendo limite ao sul com o estado do Mato Grosso, a sudeste com o Tocantins, ao leste com o Maranhão, ao nordeste com o Oceano Atlântico, ao norte com o Amapá e o Suriname, a noroeste com a Guiana e Roraima, e a sudoeste com o Amazonas e Mato Grosso. O estado ocupa uma área territorial de 1.247.689,515 km<sup>2</sup> e tem clima tropical, quente e úmido<sup>4</sup>. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>5</sup>, o estado tem população de 7.431.020 milhões de habitantes.

O Estado do Pará é composto de 143 municípios, tendo como capital a cidade de Belém. Administrativamente, está dividido em seis mesorregiões e vinte microrregiões. A bacia hidrográfica do Pará é formada por mais de 20 mil quilômetros de rios que cortam o estado. Estão no Pará o rio Amazonas, o rio Tocantins, o Tapajós, o Jari, o Trombetas, o rio Pará e o Guamá.

A UEPA funciona em três turnos, com 17 cursos, tendo atuação na área de educação, saúde e tecnologia. De acordo com dados da DGP/UEPA<sup>6</sup> (2009), a universidade apresenta em seus quadros 985 servidores docentes e 1.256 servidores administrativos. Dentre os docentes existem 09 Phd, 116 doutores, 436 mestres, 354 especialistas e 70 graduados. Dentre esses servidores, 1.668 são do sexo feminino, dentre elas encontra-se 838 do grupo Administrativo, 716 na capital e 122 nos *campi* do interior, e 893 do grupo docente, com 818 na capital e 75 no interior. A pesquisa se realizará com as servidoras lotadas na cidade de Belém, considerando que é na capital que se encontra o maior número de servidoras do sexo feminino. Como a proposta de pesquisa é identificar o assédio moral sofrido por mulheres, pretende-se com ela atingir as servidoras da Universidade tanto do grupo administrativo quanto do grupo docente, não se estendendo a categoria discente.

Essa pesquisa teve uma abordagem qualitativa uma vez que o objeto investigado não é um dado neutro, isolado, mas encontra-se possuído de significados e relações que precisavam ser

<sup>4</sup> Disponível em: [ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areaterritorial/pdf/areas\\_2001\\_15.pdf](ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areaterritorial/pdf/areas_2001_15.pdf)

<sup>5</sup> Censo e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponível em: < <http://www.ibge.gov.br> >

<sup>6</sup> DGP: Diretoria de Gestão de Pessoas



entendidas. A investigação do fenômeno se deu em condições ambientais reais, ou seja, em condições de campo, não havendo modificações nos ambientes da pesquisa.

Iniciamos a pesquisa realizando um estudo bibliográfico, com a finalidade de contextualizar o tema. Concomitante com o período de estudo bibliográfico, foi feito o levantamento de dados empíricos buscando na delegacia da mulher e na ouvidoria da UEPA informações sobre as denúncias referentes à incidência do Assédio moral no âmbito da UEPA. A técnica escolhida foi a do Grupo Focal (GF) como procedimento para obter a coleta do discurso dos sujeitos. Ao mesmo tempo, consideramos que:

A combinação de metodologias diversas no estudo do mesmo fenômeno, conhecida como *triangulação*,<sup>7</sup> tem por objetivo abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo. Parte de princípios que sustentam que é impossível conceber a existência isolada de um fenômeno social. Enquanto os métodos quantitativos pressupõem uma população de objetos de estudo comparáveis, que fornecerá dados que podem ser generalizáveis, os métodos qualitativos poderão observar, diretamente, como cada indivíduo, grupo ou instituição experimental, concretamente, a realidade pesquisada. A pesquisa qualitativa é útil para identificar conceitos e variáveis relevantes de situações que podem ser estudadas quantitativamente [...].<sup>8</sup>

Então, decidimos aplicar questionários com perguntas objetivas, diretas e estruturadas aos servidores, pois entendemos que o instrumento nos permitiria identificar em que campus e situações ocorria a incidência do assédio moral e onde era mais frequente. Com a aplicação desse instrumento foi possível averiguar a real caracterização do assédio moral, as suas consequências e os reflexos negativos na administração da organização.

A escolha dos sujeitos da pesquisa foi aleatória, buscando ter em cada grupo representantes de todos os campi situados em Belém/Pa. As reuniões dos grupos e as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e depois transcritas para que pudéssemos interpretar e analisá-las.

### *O Perfil dos Sujeitos da Pesquisa*

Por entender ser importante identificar de forma mais detalhada os sujeitos da pesquisa, apresentamos um perfil do grupo de profissionais inseridos nesta investigação.

A idade mínima dos participantes desta pesquisa foi de 18 anos e máxima de 65 anos. Estes servidores foram escolhidos de forma aleatória, entre os dois grupos de servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, e foram classificados em 06 (seis) faixas etárias para facilitar a

---

<sup>7</sup> *Triangulação* é uma metáfora emprestada da estratégia militar e da navegação, que se utilizam de múltiplos pontos de referência para localizar a posição exata de um objeto.

<sup>8</sup> GOLDENBERG, Mirian. A arte de pesquisar. Rio de Janeiro: Record, 2004, p.37



análise dos dados. Os servidores do grupo técnico-administrativo se mostraram mais receptivos para responder à pesquisa.

Na pesquisa quantitativa o total de participantes foi de 174 servidores e a amostra foi composta por 32,8% de homens e 67,2% mulheres. Quanto à escolaridade, 35,6% dos participantes possuem nível médio; 37,4% são pós-graduados; 24,1% têm o ensino superior; e apenas 2,9% têm o ensino fundamental, demonstrando um perfil com bom nível de formação educacional. Quanto ao estado civil, 37,4% são casados e 39,7% solteiros. Entre os pesquisados 64,4% são servidores efetivos, com estabilidade no emprego e 29,9% estão lotados na reitoria.

Entre os participantes do grupo administrativo, a idade variou de 18 a 65 anos, e entre o grupo docente variou de 35 a 50 anos. Os docentes todos são pós-graduados, com tempo de serviço que vai de 2 anos a 22 anos. As entrevistas individuais e dos grupos focais tiveram representação de todos os *campi* da UEPA. O grupo constituiu-se de 08 (oito) homens e 12 (doze) mulheres.

#### *Análise e Interpretação dos dados*

A análise dos dados quantificáveis, obtidos com a aplicação dos questionários, foi realizada com a utilização do programa estatístico SPSS (Statistical Package For Social Sciences, versão 12.0 para Windows). Para análise da investigação qualitativa, adotou-se o referencial da Análise de Conteúdo (AC) da falas dos sujeitos da pesquisa, que foram obtidas a partir das entrevistas individuais e em Grupo Focal.

Na análise dos conteúdos dos discursos manifestados pelos servidores foram considerados os relatos de humilhação, discriminação ou maus-tratos no trabalho, vivenciados pelo entrevistado ou que eles tenham presenciado; as situações constrangedoras e as consequências sobre sua saúde. Chamou a atenção a diferença na vivência do processo pelos grupos de servidores analisados. Surgiram como categorias para a investigação: a concepção do assédio moral; a relação entre o assédio moral, o exercício de poder e a concepção dos atos negativos; os sentimentos que o assédio moral desperta; e ser vítima de assédio moral na UEPA.

Dos 174 respondentes dos questionários, 20,7% consideraram-se vítimas de assédio moral no trabalho. As mulheres foram mais assediadas do que os homens, confirmando os resultados encontrados na pesquisa realizada por Barreto (2006), em 2003 na cidade de São Paulo, Gonçalves (2006) em Fortaleza, Maciel *et al* (2006) e outras pesquisas já realizadas. De acordo com Heloani (2008a, p.99), “A maioria das pesquisas aponta as mulheres como as maiores vítimas do assédio moral e também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica, geralmente



verbalizando suas queixas”. A diferença encontrada nesta pesquisa é estatisticamente significativa, pois corresponde a 16,1% de mulheres contra 5,7% de homens.

Como resultado principal, pode-se destacar a constatação da ocorrência de situações concretas de Assédio Moral em todos os *Campi* da UEPA, situados na cidade de Belém, sendo elas, em sua maioria do tipo descendente, ou seja, quem assedia são as pessoas que estão ocupando cargo de direção.

Frequentemente, no Brasil, tem-se feito equívocos no que tange ao assédio moral. De acordo com Soboll(2008b):

As agressões pontuais são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa. Por exemplo, o uso de uma palavra grosseira ou aumento no tom de voz numa discussão mais áspera e acalorada. As agressões pontuais se diferenciam de assédio moral (e também do assédio organizacional) por constituírem-se como eventos isolados, situacionais e geralmente sem a intencionalidade de prejudicar.<sup>9</sup>

O assédio moral é um conflito exagerado que se manifesta inicialmente de forma sutil. Entender que o assédio moral corresponde à perseguição no trabalho, não traduz todo o mal que ele pode provocar ao sujeito vítima desse ato perverso.

Os relatos mostram que a presença do assediador cria um ambiente de opressão, de terror e pressões, com ameaças que desestabiliza o local de trabalho. As falas durante as entrevistas remetem à situações marcadas por práticas que envolvem zombarias, agressões verbais, críticas e imposições de tarefas.

Falar nos sentimentos que o assédio moral desperta é buscar as dores, sofrimentos e é falar, também, de questões éticas e morais. Pois só acreditamos que a indignação que surge ao saber que alguém sofre por estar sendo humilhado, perseguido ou excluído, se realiza por que existe um sentimento nobre. É um sofrimento ético.

Nesta pesquisa percebemos que perpassa por todas as falas a indignação, todos relatam sentimento de repúdio e acreditam que o assédio moral é um ato antiético que deve ser combatido. Ao escutar relatos de desrespeito, de agressões verbais, percebemos nos rostos dos servidores a dor retratada, ao reviver as violências sofridas. O sentimento de desvalorização, pelo qual esses servidores passaram, foram relatados carregados de mágoa, revolta e grande tristeza.

As pesquisas indicam que nas instituições públicas brasileiras as táticas usadas pelos assediadores passam pelo rearranjo de funções e o impedimento de realizar as tarefas. Em nosso

---

<sup>9</sup> SOBOLL, Lis Andréa P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b, p. 21.



estudo foi constatado que essas atitudes também são usadas no interior da Universidade do Estado do Pará.

Martins (2006), em sua pesquisa estudou a polícia militar no Estado da Bahia. Ele constatou que a hierarquização militar funciona como legitimadora da violência, agressões, humilhações e ofensas desmoralizantes. Confirmou, ainda, a dificuldade que a vítima do assédio sofre para se livrar da situação, pois suas queixas não são consideradas como procedentes.

Em nossa pesquisa, encontramos relatos em que os servidores afirmam que fizeram a denúncia do que estavam sofrendo e não foram tomadas providências, chegando, inclusive, a ter processo perdido.

As pesquisas tanto internacionais, como a de Einarsen e Skogstad (1996), quanto nacionais, como a de Maciel *et al* (2006), indicam ainda, que no que diz respeito ao gênero dos agressores, os homens são mais apontados como assediadores do que as mulheres. Neste estudo encontramos como resultado que, na UEPA, são as mulheres que assediam mais, numa porcentagem significativa de 66,7% de mulheres contra 23,8% dos homens pesquisados.

Encontramos também que 61,1% dos servidores que acreditam ter sido vítimas do assédio moral têm curso superior completo e dentre esses pesquisados 41,6% fizeram curso de Pós-graduação. Esse resultado nos leva a refletir que o conhecimento e a percepção que o servidor tem de ser vítima de assédio moral, na UEPA, pode estar relacionado a vários aspectos, dentre eles o nível de escolaridade dos sujeitos e a questão cultural, que em nosso entendimento é a parte que mais define esta reflexão.

### *Considerações Finais*

A história da formação da sociedade brasileira é uma história de dominação e de lutas pelo poder, onde as classes dominantes impõem os seus interesses ao resto da sociedade. Para atingir seu intuito, as classes privilegiadas fizeram uso de todos os recursos que tinham ao seu dispor, inclusive a violência institucional. Assim a sociedade brasileira, em sua história, se viu marcada por lutas e desrespeito ao cidadão em sua dignidade.

A cultura brasileira é marcada por uma história com base na relação escravagista, em que havia um senhor de escravo que tudo podia e um escravo dependente, sofrido, obediente. Se no passado vivia-se a escravidão de negros e índios, como sendo “natural” e aceita pela maioria da população, após muitas lutas surgiram leis que acabaram com a escravidão, mas que, ao mesmo tempo, não davam àqueles escravos condições de sobreviver em uma sociedade dominada pelo



branco. Com a abolição oficial da escravidão, essa forma de relação, conseqüentemente, se transferiu para as relações trabalhistas.

O poder estatal brasileiro sempre se apresentou de forma autoritária, onde a população esteve excluída de decisões importantes no curso da história da nação. No Brasil, as relações de trabalho se caracterizam por uma história de clientelismo, autoritarismo e nepotismo, favorecendo a concentração do poder nas mãos de poucos e oportunizando uma hierarquização organizacional. O trabalhador, em consequência assume uma postura passiva, evitando o conflito. Essa postura propicia o surgimento do assédio moral, pois favorece o abuso de poder por parte do patrão e gera no trabalhador o sofrimento.

No Brasil, o assédio moral se mostra com características dessa cultura em que os órgãos públicos são fortemente hierarquizados, o gestor tem amplos poderes e os servidores são tratados como “peças” de uma engrenagem.

Ao analisar o processo sócio-histórico da cultura paraense imediatamente se percebe que a história é semelhante. Ocorre a influência do paternalismo, do clientelismo, do extremo autoritarismo. No serviço público estadual essas relações são reproduzidas, refletindo o que foi aprendido culturalmente pelo povo, com esta mentalidade provinciana de colonialismo.

Ao voltar o olhar para a Universidade do Estado do Pará, observamos que a sua história também trás nuances de favorecimentos, com a presença do nepotismo e do clientelismo. A estrutura organizacional da UEPA é uma estrutura hierarquizada, que favorece o surgimento do autoritarismo.

A Constituição Federal, art. 5º (Brasil, 1999), mostra que discriminar é crime e compactuar com a discriminação é ser cúmplice, mas observa-se que com o tempo os procedimentos discriminatórios tem-se tornado socialmente aceitáveis e institucionalizados nas empresas. As pessoas passam a adotar uma postura de tolerância e omissão.

Ao buscar saber da incidência do assédio moral, no âmbito da UEPA, encontramos que essa é uma forma de violência que é praticada contra os servidores de ambos os sexos. Através desse estudo foi possível ver que na Universidade do Estado do Pará o assédio moral se manifesta de forma descendente, ou seja vinda do superior para os subordinados. A relação de poder que ali se desenvolve faz com que os servidores quando estão investidos nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) – cargos de gestão – sintam-se com o direito de fazer exigências que ultrapassam o que é permitido pela legalidade. Ao mesmo tempo, foi possível identificar que a ocorrência do assédio moral acontece em frequência maior com os servidores do grupo técnico





administrativo e com os que se encontram lotados na Reitoria. Nossa reflexão faz acreditar que este grupo se percebe mais assediado por estar mais perto do poder na universidade, uma vez que é na reitoria que se encontra a administração superior da UEPA, onde estão situadas as Pró-reitorias e a Ouvidoria. Vale ressaltar que os relatos de assédio moral estão em todos os *campi* pesquisados.

Todos os servidores ouvidos foram unânimes em relatar que para não ser mais assediado optaram por ser transferidos de setor, lotados em outro *campi*, pois os que denunciaram não tiveram respostas da administração.

A escravidão acabou, hoje já não se permite mais a agressão física, porém surgem outras formas de agressão, mais sofisticada, adaptada ao tempo moderno, que permite a exploração do servidor, com a desculpa da necessidade de produção. Essa necessidade de mostrar resultados favorece o surgimento do assédio moral.

Por fim, o presente estudo não teve a pretensão de esgotar o tema do assédio moral na Universidade do Estado do Pará. Pelo contrário, a idéia foi contribuir com o desenvolvimento de pesquisas, para que o tema se torne visível, uma vez que acredito que este assunto merece a atenção da comunidade acadêmica, dos gestores da UEPA e do serviço público como um todo. É necessário que as relações de trabalho se pautem no respeito entre as pessoas, pois no momento em que não se faz a denúncia, esse ato perverso se espalha pelo medo, pela manipulação e pela intimidação dos assediados.

### *Bibliografia*

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte (coord.) **Perfil do trabalho decente no Brasil /** Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent\\_work/doc/perfiltdbrasil\\_129.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/doc/perfiltdbrasil_129.pdf) > acesso em 18 de janeiro de 2010.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

DI MARTINO, Vittorio; CHAPPELL, Duncan. **Violence at the Workplace: the Global Challenge**. Paper presented on the International Conference on Work Trauma. Johannesburg, 2000. Disponível em: < [http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/violence at work ilo.pdf](http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/violence%20at%20work%20ilo.pdf) >, acesso em 23 de janeiro de 2009.

EINARSEN, S.; BJORN, I. R.; MATTHIESEN, S. B. **Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1994, 4 (4): 381-401. Disponível em: <



[http://folk.uib.no/pspsm/documents/Bullying\\_and\\_work\\_environment\\_1994\\_Einarsen\\_Raknes\\_Matthiesen.pdf](http://folk.uib.no/pspsm/documents/Bullying_and_work_environment_1994_Einarsen_Raknes_Matthiesen.pdf) > acesso em 23 de janeiro de 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record: 2004.

GONÇALVES, Rosemary, C. **O assédio moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006.123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Fortaleza, 2006. Disponível em: <  
[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES\\_R.C.\\_O\\_assedio\\_moral\\_no\\_Ceara.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES_R.C._O_assedio_moral_no_Ceara.pdf) >  
acesso em 23 de janeiro de 2009.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. Roberto. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

\_\_\_\_\_, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

LEYMANN, Heinz. **Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) em el Trabajo**.in European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996, 5(2), p.165-184.

MARTINS, Valmir F. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral** – um estudo na Polícia Militar da Bahia. 2006. 166f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia, 2006. Disponível em: <  
[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir\\_Farias\\_Martins-Mestrado\\_Assedio\\_moral\\_na\\_PM\\_Bahia.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir_Farias_Martins-Mestrado_Assedio_moral_na_PM_Bahia.pdf) > acesso em 23 de janeiro de 2009.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

\_\_\_\_\_, Lis Andréa P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b.