



## Repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho: intervenções possíveis ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho nos casos de assédio moral na empresa

*Repercussions of moral harassment at the workplace:  
possible interventions for the organizational and labour psychologist  
in cases of moral harassment at the company*

Eduarda Vasconcelos FERRARI<sup>1</sup>  
Maria Izabel M. Q. CALHEIROS<sup>2</sup>

**Resumo:** Este trabalho tem por objetivo apresentar as repercussões do assédio moral na vida do trabalhador, ou seja, abordar como essa violência afeta a saúde do trabalhador que foi submetido a situações de humilhações físicas e psicológicas, e como o Psicólogo organizacional poderá intervir nesses casos. O mesmo é resultante de um estudo de revisão bibliográfica desenvolvido na pós-graduação de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Faculdade Frassinetti do Recife. Apresenta a história do assédio moral, no Brasil e no mundo, conceitua e compreende o que é essa violência psicológica, que também pode ser chamada de terror psicológico, diferenciando de outros tipos de conflitos organizacionais. Além disso, também explana sobre os diversos tipos de assédio moral que podem ocorrer dentro do ambiente organizacional, tendo como foco principal o trabalho do Psicólogo Organizacional em uma situação de assédio moral, ou seja, de que forma a Psicologia pode contribuir nesses casos, e que atitudes esse profissional deve ter para prevenir e minimizar essas situações de humilhações, até que cheguem ao ponto de não acontecer. Para elaboração desse estudo, recorreu-se a autores como: Hirigoyen (2002), Soboll (2008a), Aguiar (2003) e Passos (2004).

**Palavras-chave:** Trabalho. Assédio moral. Intervenção psicológica.

**Abstract:** The objective of this work is to present the repercussions of moral harassment in the life of the employee, that is, to talk about how this violence affects the health of the worker who has been through situations of physical and psychological humiliations and how the organizational psychologist can act in these cases. It is a result of a literature review study developed at the graduation course of Organizational and Labor Psychology at Faculdade Frassinetti do Recife. This work presents the history of moral harassment in Brazil and all over the world, conceptualizes and understands what this psychological violence is, which can also be named as terror psychologic, differing from the other types of organizational conflicts. Besides, it also explains the diverse types of moral harassment that may occur inside the organizational environment, focusing mainly on the work of the organizational psychology in a situation of moral harassment, in other words, how psychology can contribute on these cases and what attitudes the professional should adopt to prevent and minimize these humiliating

<sup>1</sup> Psicóloga Clínica. Pós-graduada em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Faculdade Frassinetti do Recife. E-mail: eduarda-vferrari@hotmail.com

<sup>2</sup> Psicóloga. Especialista em Psicologia Social pela UNICAP | Mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professora de graduação e pós-graduação na FAFIRE. Coordenadora do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da FAFIRE. E-mail: izabelcalheiros@fafire.br

situations until it reaches the point of not happening. In order to elaborate this study, the following authors were used: Hirigoyen (2002), Soboll (2008a), Aguiar (2003) and Passos (2004)

**Keywords:** Work. Moral Harassment. Psychological Intervention.

## Introdução

Ao Psicólogo Organizacional geralmente se atribuem atividades técnicas, como seleção e desenvolvimento de pessoas dentro da empresa, sempre focando no alcance da produtividade. Entretanto, em sua formação, o Psicólogo desenvolve sua escuta e intervenção para atuar em todos os segmentos que envolvam pessoas. As empresas são constituídas de pessoas, e dessa forma grande parte dos problemas se concentra nas pessoas e principalmente nas relações entre elas, o que demanda ao Psicólogo organizacional e do trabalho uma leitura, compreensão e, sobretudo, uma intervenção psicológica que seja terapêutica e encaminhadora para facilitação do processo.

O interesse de estudiosos sobre a temática de assédio moral vem se consolidando nestas duas últimas décadas da humanidade. Entretanto, Hirigoyen (2002) aponta que o assédio no trabalho é tão remoto quanto o próprio trabalho, mas apenas no séc. XXI foi verdadeiramente identificado como um acontecimento que destrói o ambiente de trabalho e que, além de diminuir a produtividade, também é capaz de favorecer o absentismo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

Compreender o fenômeno do assédio moral na vida dos trabalhadores por si só já é importante, entretanto buscar maneiras de enfrentá-lo, fortalecer suas vítimas e até enxergar motivos pelos quais alguém assume o papel de assediador torna-se imperativo nas intervenções psicológicas, pois as repercussões do assédio moral podem ser danosas tanto para as estruturas psíquicas dos envolvidos, como para as relações nas organizações.

Na elaboração deste artigo, recorreu-se a autores como Hirigoyen (2002), Soboll (2008a), Aguiar (2003) e Passos (2004).

## Compreensão sobre assédio moral

Apesar de remoto, os estudos médicos e jurídicos a respeito desse tema foram publicados apenas na década de oitenta, tendo como pioneiro o médico psiquiatra alemão Heiz Leymann, que publicou resultados de pesquisas das investigações científicas relacionadas ao assédio moral e denominou esse fenômeno de psicoterror (HIRIGOYEN, 2002).

Hoje, o assédio moral também é conhecido como terror psicológico, por ser considerado cruel, humilhante, onde o assediado é ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado pelo outro, sentindo-se inútil e sem valor (RUFINO, 2007).

Passos (2004) explica que o fenômeno do assédio moral tornou-se mais acentuado na sociedade atual, pois é uma consequência da banalização de injustiça e dos maus-tratos a que

as pessoas são submetidas, principalmente nas organizações produtivas, que visam ao lucro econômico, independentemente do crescimento e do bem-estar dos seus trabalhadores.

Mesmo sendo um tema sobre o qual há movimento de divulgação e de conscientização no Brasil, pode-se considerar um assunto recentemente abordado de maneira sistemática, não podendo ser comparado com realidades como Itália, França, Noruega, Espanha, quando se trata do reconhecimento social e o combate a essa prática. Apenas recentemente as teorias sistematizadas no mundo sobre esse tópico estão sendo consideradas nos estudos brasileiros (SOBOLL, 2008a).

Para Soboll (2008a), o assédio moral é uma circunstância extrema de agressividade, marcada por comportamentos ou omissões, recorrentes e duradouros. Tem como objetivo destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos específicos. É caracterizado por sua natureza agressiva, processual, particular e maliciosa.

Existem várias maneiras de assédio, uma das mais graves é a que ataca contra a moral das pessoas, e no ambiente de trabalho essa forma de assédio pode ser compreendida como qualquer comportamento abusivo, como um gesto, atos, uma palavra ou uma atitude que vai de encontro com a dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, devido a sua repetição, ameaçando seu emprego ou clima de trabalho (PASSOS, 2004).

No assédio, o indivíduo é que é visado, passando a ser maltratado sem entender o motivo, na maioria das vezes sem poder contar com o apoio de colegas, que, por conveniência ou medo, ficam em silêncio. Alguns deles confirmam que nada está acontecendo e que tudo é imaginação e fantasia do agredido. Nessas situações, essas pessoas tornam-se cúmplices, através da omissão, o que as coloca na mesma situação de responsabilidade de quem efetivamente comete ou cometeu o ato perverso (Ibid).

Dentro das organizações também existem os conflitos, que difere do assédio, por existir um jogo de ditos e não ditos. Nos conflitos, as recriminações são ditas, por isso, não pode ser considerado assédio (Ibid).

É importante lembrar que o conflito pode ser fonte de renovação e de restabelecimento da verdade, pois, nele prevalecem relações entre iguais, sujeitos que falam, que expõem suas opiniões, suas críticas, o que não ocorre num processo de assédio, onde as relações são assimétricas, de dominante e dominador, submetendo o outro, ao impor suas ideias. As pessoas em geral evitam conflitos, pois não foram instruídas a visualizar o seu lado positivo, já que a nossa sociedade tem primado por mostrá-lo como perigoso e destruidor (PASSOS, 2004).

Aguiar (2006) acredita que o conflito entre os indivíduos, sem a expansão de violência para uma das partes, é caracterizado como normal, sendo indispensável para manter o equilíbrio dentro da empresa.

Rufino (2007) comenta que quando o assédio moral ocorre por um superior hierárquico, ou pelo próprio empregador, o terror psicológico é classificado como vertical descendente. Este tipo de violência é a mais recorrente, já que o empregador ou superior hierárquico possui poder direto, e quando esse poder é excedido, o assédio moral vertical descendente é caracterizado.

Hirigoyen (2002) acrescenta que no assédio moral descendente as consequências na saúde do trabalhador são mais graves, pois, além de a vítima se sentir muito mais isolada, é mais difícil achar a solução do problema.

Outra forma de assédio moral que deve ser levado em consideração é o assédio moral ascendente. “Apesar de raro, este tipo de humilhação também ocorre nas relações trabalhistas. É o assédio de baixo para cima, em que um descendente ou uma coletividade, pratica atos vexatórios contra o superior hierárquico” (RUFINO, 2007, p. 81). Nesse tipo de assédio, a pressão dos subordinados pode levar o superior a desacreditar de sua competência e, pelo medo de ser considerado inapto para exercer sua função, termina observando o fenômeno sem falar a ninguém, podendo haver uma violação da autoestima, bem como prejuízos mais graves, tanto físico como mental.

Ainda existe o assédio horizontal que também deve ser avaliado. Nele, os próprios colegas que ocupam o mesmo lugar no nível hierárquico praticam as humilhações. É notável a competição no mercado de trabalho nos dias de hoje; a própria empresa incentiva tal concorrência. Com isso, são provocados “comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro” (RUFINO, 2007, p. 82). Os fatores responsáveis por esse tipo de agressão são a “competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos (RUFINO, 2007, p. 83).

Hirigoyen (2002) adiciona, ainda, o assédio moral do tipo misto, que se caracteriza quando um assédio moral descendente se torna um assédio moral horizontal.

Da mesma forma que existem vários tipos diferentes de assédio moral, as repercussões dessa violência psicológica podem se reproduzir em diferentes intensidades e de diferentes formas, passando do individual para o coletivo, podendo gerar danos sociais, econômicos e na saúde do trabalhador (SOBOLL, 2008b).

### Efeitos do assédio moral na saúde do trabalhador

Pode-se compreender o adoecimento através de uma instabilidade acentuada nas dimensões física, psíquica e social. Esse adoecimento se manifesta quando o indivíduo não consegue usar as estratégias de mediação individuais e coletivas capazes de superar as vivências de sofrimento no trabalho. Esse processo pode levar a uma progressiva formação de sintomas, à deterioração da saúde e até à morte (SOBOLL 2008b).

Não é a intensidade ou a inadequação das humilhações sobre a vítima que irá levar à descompensação psíquica. Levando em consideração a relação saúde-doença, a violência psicológica no ambiente de trabalho leva ao adoecimento psíquico a partir do momento que se instala uma crise de identidade, relacionada à dinâmica do reconhecimento no trabalho. Soboll (2008a) acrescenta:

A dissociação na relação entre o *trabalho* (instância da realidade, da atividade de trabalho), o *reconhecimento* (instância que representa o “olhar do outro”) e o *sofrimento* (instância representativa do “eu”) rompe com a dinâmica da construção da identidade, empurrando o sujeito

para descompensações psicopatológicas, devido à “solidão alienante” ou “alienação social” (*Ibid*, p. 149, 150).

Além disso, Soboll (2008b) enfatiza também que descompensações de natureza psicológica e psicossomática são apontadas como as repercussões mais relevantes na saúde de pessoas que são vítimas do assédio moral no trabalho. Esse aspecto pôde ser observável devido ao grande número de afastamentos no trabalho por problemas psíquicos.

Alguns distúrbios que ocorrem com pessoas que são submetidas ao assédio moral são os psicossomáticos. Esses distúrbios são frequentes, graves e de crescimento acelerado, ocorrendo sob a forma de emagrecimentos intensos, rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontroláveis, indisposições, vertigens, doenças de pele, entre outros (HIRIGOYEN, 2002).

A autora ressalta ainda consequências específicas do assédio moral, nomeando inicialmente o estresse e a ansiedade, que ocorre quando o assédio é recente e ainda há esperança de resolução. Alguns sintomas são classificados como perturbações funcionais, como o “cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna” (HIRIGOYEN, 2002, p. 159). Esses sinais significam a defesa do organismo na tentativa de fazer a pessoa se adaptar para encarar a situação.

Ao estresse que tem como origem o assédio moral, é possível acrescentar o sentimento de impotência e de humilhação, e como essas consequências costumam ocorrer no começo do processo, o indivíduo tem capacidade de se recuperar normalmente se for afastado da pessoa que está cometendo as humilhações. “Ela então recuperará o equilíbrio sem maiores consequências a longo prazo” (HIRIGOYEN, 2002, p. 159).

Soboll (2008a) também comenta sobre alguns sintomas que são vistos em pessoas que sofreram violência psicológica no ambiente de trabalho, são eles: dores de cabeça constante, falta de apetite, noites mal dormidas, tremores nas mãos, má digestão, dificuldade de pensar com clareza, perda do interesse pelas coisas, dificuldade para realizar com satisfação suas tarefas, dificuldade para tomar decisões, cansaço constante e aumento da pressão arterial. Outros sintomas mais graves, identificados nesses trabalhadores, foram os sintomas de depressão, ansiedade, estresse pós-traumático, agressividade e transtornos cognitivos.

A depressão ocorre quando as humilhações se prolongam e desembocam na depressão profunda, onde a vítima apresenta “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores” (HIRIGOYEN, 2002, p. 160). Nessa situação, a pessoa assediada é capaz de disfarçar seus sintomas para os mais próximos e até para o seu médico, por isso, é essencial estar alerta, visto que o risco de suicídio nesses casos é bastante elevado.

Quando não há a suspensão do assédio moral logo no início, após alguns meses de agressão, os sintomas de estresse se transformam em distúrbio psíquico. O assédio é capaz de deixar sequelas acentuadas, podendo evoluir para um estresse pós-traumático ou até mesmo modificações duradouras de personalidades (*Ibid*).

A partir do momento em que o traumatismo se instala, formam-se então as neuroses traumáticas e, mais raramente, as psicoses traumáticas, o que corresponde ao estado do estresse pós-traumático. Isso leva a crer que, independentemente da origem, o quadro é o mesmo. As cenas de violência e de humilhação são lembradas, e a vítima não consegue se desligar desses pensamentos. Durante as noites, essas cenas são revividas sob a forma de pesadelos. A evocação dessas cenas de situações de violência são dolorosas e às vezes duram para sempre (*Ibid*).

As humilhações sofridas repetitivamente pelas vítimas de assédio moral podem ter efeito de estresse traumático. Em alguns casos as relações de trabalho são vivenciadas como fatores estressantes, como efeitos prejudiciais à saúde, comprovados por sintomas psicossomáticos e psicológicos. O estresse em si não é uma doença, mas sim, um meio de adaptação diante de situações da vida e de trabalho, porém, quando as ocasiões exigem mais do que a capacidade de adaptação, o estresse pode virar patológico, causando desequilíbrio no sujeito (SOBOLL, 2008a).

O assédio moral também implica consequências que são chamadas por Hirigoyen (2002) de consequências específicas. A vergonha e humilhação são dois sofrimentos que fazem parte do assédio moral no ambiente de trabalho. A vergonha justifica a dificuldade que a vítima tem de se expressar. Hirigoyen (2002) explica:

Uma agressão da qual conseguimos nos defender, mesmo que tardiamente, não produz tantos efeitos a longo prazo. O que fere – definitivamente – é não ter sabido (ou podido) fazer o que era necessário para interromper o processo; são as humilhações suportadas com a mesma cara, as mensagens maldosas não percebidas a tempo. A vergonha vem de não ter sabido (ou podido) reagir (*Ibid*, p.172,173).

Soboll (2008a) acredita que os danos causados nos trabalhadores afetam o lado emocional, social, familiar, da saúde e da estrutura física. O assédio moral deve ser visto como algo significativo, por possuir o poder de afetar diversas áreas na vida do indivíduo. Soboll (2008a) comenta:

As consequências da violência psicológica no trabalho podem envolver um desequilíbrio emocional, capaz de questionar o sentido do trabalho e da vida, comprometer as relações familiares e sociais e alterar o curso da vida do sujeito (*Ibid*, p. 186).

Além dos danos na saúde do trabalhador, a violência psicológica também traz danos para as empresas, como a redução da capacidade de produzir e da eficácia das equipes, redução da qualidade e quantidade de trabalho, um clima não favorável no ambiente de trabalho, aumento do turnover, desmotivação, custos com processos judiciais, custos com substituições e faltas, degradação da imagem da empresa, redução da qualidade do produto e/ou do atendimento (*Ibid*).

Também existem consequências capazes de afetar a sociedade, são elas: precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias,

custos sociais por enfermidade, aumento do mal-estar, desemprego, riscos de aborto, suicídio e divórcios (*ibid*).

### **Intervenções possíveis ao psicólogo organizacional e do trabalho nos casos de assédio moral na empresa**

A Psicologia do Trabalho deve se colocar como interlocutora do indivíduo com a sociedade, tratando, cuidando e enfrentando a questão da subjetividade. O seu grande desafio é deixar de ser um instrumento a serviço apenas da produtividade, assumindo um compromisso com a dignidade humana e, simultaneamente, superar os entraves dos complexos processos organizacionais (SOBOLL, 2008b).

Situações de assédio moral indicam a existência de uma organização perversa, doentia, que desrespeita o ser humano, levando o indivíduo não como sujeito, mas sim, como instrumento. É nesse momento que o profissional de Psicologia poderá mostrar uma visão diferente, capaz de proibir a redução do ser humano a valores meramente materialistas (*ibid*).

O Psicólogo que trabalha nas organizações pode intervir em situações de assédio moral através de promoções de iniciativas capazes de incentivar o bem-estar físico e mental do trabalhador durante o exercício de suas tarefas, podem também intervir por meio de uma escuta, de acompanhamentos funcionais, com o objetivo de evitar sentimentos de diferenças e boicote de informações, além de trabalhar de forma corretiva, identificando o foco do assédio, buscando ser um mediador para o problema e, em último caso, para estimular a denúncia (SILVEIRA, 2005).

Em alguns casos é fundamental que o Psicólogo da empresa faça um encaminhamento da vítima para um Psicólogo Clínico, que, diante deste fenômeno, pode facilitar, para o indivíduo assediado, a compreensão da situação, ajudando-o com os sentimentos de vergonha, culpa e medo, possibilitando o resgate da autoestima que foi deteriorada pelas humilhações vivenciadas (HIRIGOYEN, 2002).

Também é essencial que o Psicólogo Organizacional escute com atenção a respeito da queixa do assediado, dando apoio emocional para que a vítima consiga se expressar. É importante que ele possa encontrar mecanismos que possam fortalecer a autoestima do assediado, evitando que ele se isole do grupo e da sua família. Também é indispensável que esse profissional, com o consentimento da vítima, converse com o superior hierárquico. O psicólogo, diante dessas situações, nunca deve agir antecipadamente, sugerindo que o assediado entre imediatamente na justiça, e sempre deve evitar emitir julgamentos (BARRETO, 2003).

O profissional da Psicologia no âmbito empresarial deve colaborar para que a vítima compreenda a situação e perceba o seu papel nesse fenômeno de humilhações, assumindo uma atitude ativa na busca de medidas de proteção (LEMOS, 2012).

Esse profissional também pode ajudar de maneira preventiva. Hirigoyen (2002) afirma que é indispensável a educação dos responsáveis, ensinando-os a dar importância à

pessoa humana, além da produtividade. A autora sugere que os Psicólogos realizem cursos de formação específica, ensinando a respeito da comunicação, para que os responsáveis saibam intervir antes que o processo se instale. Outra maneira de prevenir situações de violência nas organizações é inserindo cláusulas de proteção contra o assédio moral.

Também pode ser realizado um grande debate público com o tema de assédio moral, informando e sensibilizando os participantes sobre a realidade dessa violência psicológica. É importante fazer campanhas explicativas, ensinando os trabalhadores a detectar situações de assédio moral, esclarecendo a respeito dos recursos que a empresa disponibiliza. Outro ponto importante é o treinamento de funcionários do Departamento de Recursos Humanos, para que eles sejam capazes de prevenir o assédio moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes. (HIRIGOYEN, 2003).

Rufino (2007) também acredita nas propostas de prevenção para minimizar o fenômeno e consequências do assédio moral no trabalho. A autora defende:

É indispensável a prática de condutas preventivas do assédio, com a colaboração de órgãos públicos e privados, desde a realização de campanhas de conscientização e esclarecimento, demonstrando suas características, modalidades e seus efeitos, até uma efetiva fiscalização dos membros competentes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público, os quais poderão atenuar essa prática ardilosa (*ibid*, p. 104).

Através de intervenções e ações preventivas, existe grande possibilidade de minimizar e até acabar com o fenômeno do assédio moral no trabalho. Dessa forma, deve-se priorizar uma ética efetiva, fortalecendo as relações interpessoais, para que se possa gerar um clima organizacional com respeito e dignidade (LEMOS, 2012).

Também é importante o apoio da organização nessas ações preventivas, pois é fundamental preparar um programa de prevenção com a ajuda da empresa, capaz de disponibilizar profissionais treinados, fazer uma análise das necessidades e condições da empresa para executar o programa, elaborar um manual informativo, realizar campanha para divulgação e conscientização do assédio moral (*Ibid*).

Diante da compreensão da função do Psicólogo do ambiente organizacional, identifica-se que este profissional atua fazendo uma escuta diferenciada, promovendo ações preventivas, mediando relações interpessoais, favorecendo um ambiente saudável para os trabalhadores no exercício de suas tarefas, adotando medidas que prezem pela qualidade de vida e pela integridade dos funcionários. É possível, então, considerar esse papel como fundamental, diante de situações de assédio moral nesse ambiente (*Ibid*).

Além de tudo isso, cabe aqui enfatizar que a interdisciplinaridade é importante nas intervenções nos casos de assédio moral nas empresas, pois, segundo Hirigoyen (2003), a solução para esse tipo de problema só pode ser encontrada de maneira multidisciplinar. A aliança de profissionais, como os médicos, Psicólogos, gestores administrativos, trabalhando em conjunto, pode refletir em possíveis medidas a serem tomadas para prevenir e minimizar o fenômeno do assédio moral.



## Considerações finais

A temática sobre assédio moral vem sendo insistentemente estudada, pois trata-se de um assunto delicado e que por si só não se esgota, haja vista que envolve pessoas, relacionamentos e empresas. O cuidado na abordagem do fenômeno tem que ser redobrado, pois socialmente ainda não existe uma estrutura que facilite o desvelamento e o tratamento do assunto com enfrentamento e clareza.

As pessoas ainda sentem receios e muitas preferem manter-se no anonimato para não se expor, o que leva ao aprofundamento do problema e, conseqüentemente, ao adoecimento psíquico, físico e social.

Nesse aspecto, os prejuízos se acumulam em todos os sentidos, o que caracteriza uma situação que muitas vezes chega às raias do insustentável, ocasionando problemas sérios e crônicos.

A presença de um Psicólogo no âmbito do trabalho pode ser de extrema importância, pois esse profissional pode ser muitas vezes o primeiro a tomar conhecimento e, quando bem preparado em termos de formação técnica e pessoal, poderá facilitar o processo, tanto para o assediado como para a empresa. Além disso, o próprio Psicólogo poderá intervir como profissional que agregará outros profissionais dentro da empresa para tratar do assunto, incentivando um trabalho interdisciplinar, onde todos utilizem seus conhecimentos e esforços para dirimir problema tão grave como é o assédio moral.

Estimular o trabalho interdisciplinar é acreditar que além de enfrentar o problema na tentativa de resolvê-lo, poderá contar com vários ângulos de olhares profissionais que irão se somar ao seu na tentativa de diminuir o problema.

Além do trabalho interdisciplinar, o Psicólogo deverá valorizar e incentivar também a prevenção como a melhor medida para que os adoecimentos não aconteçam ou sejam reduzidos, sempre visando às pessoas e primando para que tenham uma melhor qualidade de vida, livres desses problemas que as afligem e fragilizam.

## Referências

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTA, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: (uma jornada de humilhações). São Paulo: EDUC, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio moral**: violência perversa no cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEMOS, Glaucele Gomes. **Assédio moral no trabalho**: implicações na saúde física e psíquica na saúde dos trabalhadores. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Faculdade Frassinetti do Recife, Recife, 2012. 23 f.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

RUFINO, Refina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTA, 2007.

SILVEIRA, Martha Andrade da Mota. Assédio Moral: uma jornada invisível nas relações per-  
versas de trabalho. **Caderno de Psicologia da FAFIRE**. Recife, v. 4, n. 13, p. 22-23, ago. 2005.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização  
do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

\_\_\_\_\_. (Org.) **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisa brasileira.  
São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b.

---

Recebido em: 16.08.2016

Aprovado em: 22.08.2016

**Para referenciar este texto:**

FERRARI, Eduarda Vasconcelos; CALHEIROS, Maria Izabel M. Q. Repercussões do assédio moral no ambiente  
de trabalho: intervenções possíveis ao psicólogo organizacional e do trabalho nos casos de assédio moral na  
empresa. **Lumen**, Recife, v. 26, n. 2, p. 111-120, jul./dez. 2017.