

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Resistir à violência no trabalho



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Resistir à violência no trabalho

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
PORTO VELHO, 2019

Cartilha Assédio Moral no Serviço Público: Resistência à violência no trabalho

Organização:

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein; Edcarlos Alfaia Galeno Barbosa;
Mariana Oliveira Da Silva - Porto Velho: Universidade Federal de Rondônia, 2019.
17 p. : i.

Cartilha elaborada no projeto de Iniciação Científica/PIBIC intitulado “Violência e assédio moral no trabalho: atenção à saúde mental nas relações de trabalho dos servidores da Universidade Federal de Rondônia/UNIR”

1. Serviço público. 2. Assédio moral. 3. Violência no Trabalho.

CRÉDITOS

Reitor

Prof. Dr. Ari Miguel Teixeira Ott

Vice-Reitor

Prof. Dr. Marcelo Vergotti

Chefe de Gabinete

Prof. Me. Adilson Siqueira de Andrade

Pró-Reitor de Graduação

Prof. Dr. Jorge Luiz Coimbra de Oliveira

Pró-Reitor de Planejamento

Fabício Donizeti Ribeiro Silva

Pró-Reitor de Administração

Charles Dam Souza Silva

Pró-Reitora de Cultura, Extensão e Assuntos Estudantis

Prof.^a Dr.^a. Marcele Regina Nogueira Pereira

Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa

Prof. Carlos Luis Ferreira Da Silva

Assessor de Comunicação

Prof. Dr. Marcus Vinicius Rivoiro

REALIZAÇÃO

Centro de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho/CEPEST/UNIR

ORGANIZAÇÃO E ELABORAÇÃO DOS TEXTOS

Dr^a. Vanderléia De Lurdes Dal Castel Schlidnwein - Psicóloga/DEPSI/NUSAU/UNIR
Edcarlos Alfaia Galeno Barbosa - Acadêmico de Psicologia/UNIR
Mariana Oliveira Da Silva - Acadêmica de Psicologia/UNIR

COLABORAÇÃO

Bruna Kelly Freitas dos Santos - Tecnóloga em Processos Gerenciais
Ms. Camila Lima Chaves Oliveira - DGP/UNIR/CEPEST
Mst. Hanna Izabel Ferreira Marçal - UNIR/CEPEST
Lucila Batista Oliveira - DGP/UNIR
Ms. Taís Poncio Pacheco Diniz

APOIO

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/UNIR)

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)

Diagramação: Leandro Almeida - ASCOM



CONTATO

vcastel@unir.br

7.

APRESENTAÇÃO.

8.

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

9.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL: QUAL A DIFERENÇA?

10.

COMO ACONTECE E QUAIS AS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL?

11.

POR QUE OCORRE O ASSÉDIO MORAL?

12.

QUAIS OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

13.

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL?

14.

O QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DIZ SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

15.

COMO PREVENIR?

16.

COMO ENFRENTAR A CULTURA DA VIOLÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO?

17.

REFERÊNCIAS.

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha faz parte do Projeto de Iniciação Científica, intitulado “Violência e assédio moral no trabalho: atenção à saúde mental nas relações de trabalho dos servidores da Universidade Federal de Rondônia/UNIR”, e tem como objetivo promover ações educativas, voltadas à orientação, esclarecimento e reflexões sobre a temática violência e assédio moral nas relações e no ambiente de trabalho da UNIR.

O interesse por esta temática parte da necessidade de esclarecimento do fenômeno da violência nos ambientes laborais. Por violência, compreendemos o uso intencional da força física ou do poder, incluindo ameaça e intimidação à integridade física e/ou psíquica contra si mesmo, ou contra algum grupo ou comunidade, que possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação da liberdade (OMS).

A violência pode externalizar comportamentos abusivos, perversos e normopáticos que ferem a dignidade humana no ambiente de trabalho, ou seja, de posições individualistas, indiferentes que levam à incapacidade de pensar e de fazer julgamentos diante de situações de injustiça. O normopático é aquele que deixa de lado aspectos internos e subjetivos, passando a orientar-se exclusivamente por

aspectos normativos. Os aspectos normativos são importantes para a ordem social, mas não podem orientar condutas abusivas para forçar a adaptação dos indivíduos ao meio ou a demandas.

Pensando em tudo isso que envolve este tema, elaboramos, a você, esclarecimentos sobre

o que é o assédio moral; violência psicológica e assédio moral, qual a diferença; como acontece e quais as características do assédio moral; por que ocorre o assédio moral; quais os prejuízos do assédio moral; o que fazer diante do assédio moral; da legislação; como prevenir e sobre o assédio moral no serviço público federal.

Diante disso, esperamos que a presente cartilha contribua com esclarecimentos e com o desenvolvimento de uma mentalidade crítica, resultando em ações coletivas que visem ao rompimento desses modos de relações abusivas e de disputa de poder e/ou uma cultura da violência, que são as raízes das diversas violências psicológicas e de assédio moral no ambiente de trabalho.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Violência psicológica, utilizada sistematicamente tanto por superiores hierárquicos como por subordinados. São atos de violência e autoritarismo, contêm intencionalidade e criam sofrimento e angústia.

Toda comunicação hostil e imoral que se dirige, de maneira sistemática, por um ou mais indivíduos, para um colega de trabalho que, por isso, é empurrado para uma posição de desamparo que o impede de continuar, de forma eficiente, suas atividades de trabalho.

Conduta abusiva, frequente, repetitiva e prolongada que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Exposição a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas em que predominam condutas negativas e relações desumanas e aéicas de longa duração, por parte de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinado (s).

O assédio moral pode ocorrer de forma direta e indireta. Direta, quando pessoas são atacadas diretamente por práticas imediatas, por meio de apelidos, agressões físicas, ameaças, roubos, ofensas verbais ou expressões e gestos que geram mal-estar nos afetados.

Já o assédio moral indireto ocorre quando as vítimas estão ausentes e os autores criam situações de divisão, discórdia e indiferença, agindo por meio da fofoca, da manipulação de amigos, das mentiras, do isolamento de alguns, da difamação e da discriminação com o propósito de excluir o sofrido de seu grupo social.

Envolve atos, palavras e comportamentos hostis e prejudiciais contra uma ou mais pessoas. O abuso do poder de forma repetida e sistematizada por um longo tempo constitui a principal característica desse fenômeno.



VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL: QUAL É A DIFERENÇA?

A violência psicológica pode ser desencadeada ocasionalmente, em momentos de ansiedade aguda, situações extenuantes que deixam todos com “os nervos à flor da pele” e sempre que surjam conflitos e descontrole emocional momentâneo. Embora grande mal-estar, ressentimento e mesmo adoecimento possam ser desencadeados nesses momentos de agressividade explosiva, esses conflitos não podem servir para caracterizar o assédio moral.

A violência psicológica ocorre de forma pontual e caracteriza-se por atos isolados, desordenados e descontínuos, explicitados por agressões verbais, coações, injúrias, maledicências, desqualificações, discriminações, práticas racistas, sexistas, ameaças e humilhações.

Não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponham o(a) servidor(a) a situações vexatórias.

Os conflitos esporádicos que surgem de formas de pensar diferentes com colegas ou chefias não podem ser tratados como assédio moral.



A violência psicológica, usada em sequência e de forma contínua e insidiadora, caracteriza-se como assédio moral. Esses atos nascem do encontro entre a inveja do poder do outro (que pode ser real ou imaginário, mas que incomoda o agressor) e a perversidade.

Há uma diferença entre violência comum em momentos do cotidiano e a violência insidiosa e destrutiva, que se repete no tempo, com o objetivo de devastar psiquicamente o outro.

COMO ACONTECEM E QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio acontece paulatinamente e pode ocorrer sobre uma ou mais pessoas que são sistematicamente submetidas a condutas negativas, conduzidas por um indivíduo ou um grupo em que a vítima tenha dificuldades para se defender.

Quando há algum desacordo velado com o sofrente, este passa a ser objeto de preconceito, classificado como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver. O indivíduo passa a ser marcado como alvo e excluído, sistematicamente agredido por um ou mais indivíduos (colega, subordinado ou chefe).

Há designação de tarefas banais, de maneira contínua (o que aumenta a possibilidade de erros), ameaças verbais ou silêncios insultuosos, agressão no campo das convicções religiosas ou políticas e atribuição da pessoa a postos de trabalho totalmente isolados ou em condições vexatórias.

O assediador faz críticas ao trabalho do servidor, ignora a presença deste, calunia e murmura na ausência deste, exagera nos erros e fracassos, interrompe quando este fala, critica a vida privada e não permite que se expresse, faz circular rumores falsos ou infundados e, finalmente, ridiculariza-o.

Privação de um trabalho qualificado, de ferir seu amor-próprio por meio de uma humilhação que consiste em deixá-lo sem função definida, destinando-o a tarefas irrelevantes, fazendo-o sentir-se insignificante, inútil e descartável.



Há sempre um evento que o desencadeia, há sempre uma intencionalidade, que visa forçar o outro a mudar de setor, sujeitar-se, calar-se e ser dominado. A agressão parte em direção a um alvo, com repetição e persistência e com o objetivo de afastar o servidor.

Profissionais que assumem posições superiores em sua nova unidade de trabalho ou mesmo desejam manter cargos importantes dentro do seu setor, mas não são bem aceitos.

POR QUE OCORRE O ASSÉDIO MORAL?



Forma perversa de gestão, ou uma maneira perversa de conduzir as relações sociais no trabalho, seja por despreparo ou falta de habilidades sociais para conduzir pessoas.

Uso de método de gerenciamento e técnicas disciplinares para controle dos processos psicológicos, do corpo físico e das relações sociais.

Inversão de valores éticos e morais: o individualismo, o acirramento de competitividade e o apagamento da confiança e da sensibilidade.

Cultura organizacional que aprova comportamento de assédio moral ou não o reconhece como problema, o que contribui para se pensar que o assédio é aceito.

Estilo de gestão autoritário na organização, resultando em péssimo relacionamento entre os servidores e a hierarquia, agravando condutas abusivas e agressões verbais.

A naturalização de atitudes abusivas, estimula e reproduz relações de violência no trabalho. Cria-se a impressão de que é a pessoa que não se ajusta, como isso o assediador utiliza-se das condutas institucionais para se auto afirmar e criar um ambiente favorável a depreciação da imagem do (a) colega.

Falta de preparo das chefias imediatas, o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor e, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou até mesmo a pura perseguição; assédio relacionado à questão financeira, envolvendo funções gratificadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens.

A sobrecarga de trabalho, voltada à maximização da produtividade e eficiência, pode estabelecer um assédio encadeado em que as pessoas são colocadas em concorrência umas com as outras e cada um se percebe exposto às sanções, isolado e forçado a tentar ultrapassar os próprios limites para “dar conta” de todas as exigências.

Excesso de poder nas ações, indo além do permitido por suas funções administrativas; controles rígidos da assiduidade do servidor; dificuldade de concessão da licença capacitação, introduzida em substituição da Licença Prêmio por Assiduidade; negação ou dificuldade de conseguir permissão para capacitações profissionais; não dar espaço de expressão/questionamento do servidor; perseguição ao servidor estudante de graduação e pós-graduação.

QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

Danos psíquicos:

A desestruturação de todo o processo do pensamento dificulta a tomada de decisão, que prejudica a autonomia e acaba por fragmentar e degradar as relações da vítima em seu ambiente de trabalho, uma vez que bloqueia suas possíveis defesas criativas, retirando sua capacidade de decisão, atingindo a personalidade, identidade e autoestima dos indivíduos.

Distúrbios mentais, como a depressão e burnout (fadiga, exaustão emocional, irritabilidade, esgotamento profissional e isolamento social), os distúrbios ansiosos e as síndromes paranoides, que, por vezes, podem levar à perda de autocontrole emocional.

Danos físicos:

Distúrbios psicofisiológicos-psicossomáticos que alteram o funcionamento do organismo, podendo levar à hipertensão arterial e até à morte súbita. 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, tentativa de suicídio, entre outros.



Danos sociais:

A violência proveniente do ambiente de trabalho pode apresentar consequências para as relações familiares, podendo torná-las igualmente violentas ou pode ocorrer uma situação inversa, um ambiente familiar violento pode levar à violência no trabalho; a perda de suportes sociais e afetivos, fragilização dos vínculos sociais, isolamento físico, deterioração da comunicação e dos vínculos de confiança, sentimentos de medo, humilhação, desânimo e de desmotivação.

Danos profissionais:

As questões de natureza médica e trabalhista juntam-se a outras relacionadas aos custos dos processos judiciais com causas que poderiam ter sido evitadas ou solucionadas na esfera organizacional:

Custos com tratamento médico e reabilitação, como despesas de benefícios sociais, frequentes licenças saúde (aposentadoria precoce);

Desmotivação interna e consequente enfraquecimento do projeto institucional, bem como da imagem da instituição diante da comunidade acadêmica.

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL?



Não ter medo de se defender e denunciar qualquer prática de assédio. As pessoas isoladas são prioritariamente as mais ameaçadas, quem tem aliados ou amigos está mais protegido, criando, assim, uma rede de solidariedade.

Evitar contato isolado com o (a) assediador (a); partilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança; evitar sentimento de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico.

Registrar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência à data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nomes de testemunhas, descrição dos fatos, reunir e-mails, conversas em redes sociais e quaisquer outras evidências; denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao Ministério Público do Trabalho e à Comissão de Ética da universidade.

Pedir apoio e orientação à Coordenadoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (CQVSS) e à Clínica do Trabalho do Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da universidade.

Buscar apoio familiar e de especialistas, como psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral, fortalece uma postura ativa frente à violência.

Deve ser assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinares, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Todos esses setores são importantes para o acolhimento, a orientação e o suporte necessário no enfrentamento da situação de violência vivenciada.

O que a legislação brasileira diz sobre o assédio moral?

O reconhecimento jurídico ainda é muito difícil, já que o assédio moral envolve certa subjetividade e ainda há o fator da invisibilidade, aspectos estes que dificultam a responsabilização. Importante considerarmos que a penalização das pessoas e organizações não é o único e nem o caminho mais eficaz para o combate do assédio moral. A conscientização e a reflexão de todos (as) trabalhadores (as) junto à sociedade acerca da ética e de como esta pode interferir positivamente nas relações no contexto do trabalho é o principal meio de enfrentamento dessa problemática.

Ainda não temos no Brasil legislação específica sobre o assédio moral no serviço público, mas existem leis e decretos que orientam as condutas nas relações de trabalho neste setor. A partir das seguintes legislações é possível fundamentar as denúncias e dar respaldo jurídico para julgar e determinar as penalidades para o caso.



LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais) Capítulo V, Art. 127, “I”, “II”, “III”, “IV”, “V”, “VI”, Art. 128. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.html

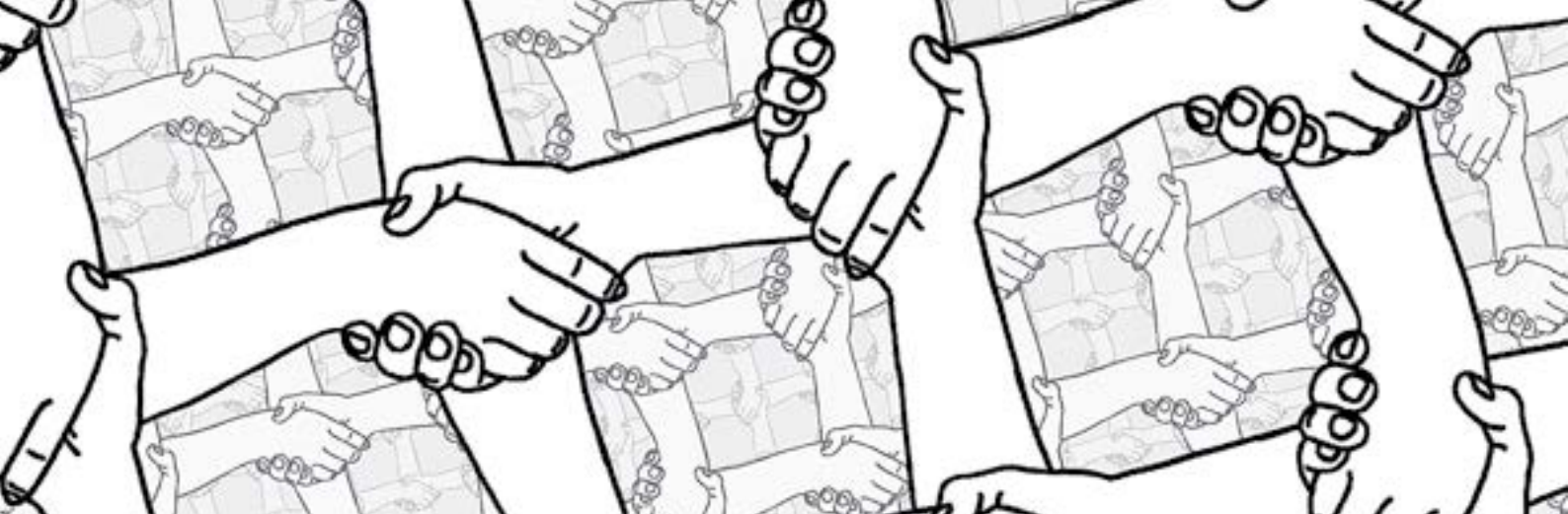
DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994 (Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal). Seção III, inciso XV, “b”, “d”, “f” e “o”.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007. (Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências.). Art. 6, inciso I”.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. (Institui o Código Civil). Inciso III, art.186, 187.
http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). Art. 482, “b”, “j” e “k”. Art. 483, “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”. Parágrafos § 1º, § 2º e § 3º.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO. (Decreto-lei nº 2.848 de 07.12.1940, alterado pela lei nº 9.777 em 26/12/98). Inciso IV, art. 197, inciso I e II, art. 198, 199 e art. 203, inciso “II”.
http://www.oas.org/juridico/mla/pt/bra/pt_bra-int-text-cp.pdf



COMO PREVENIR?

Erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que necessita da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha dos gestores a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissões.

Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir caráter informativo, administrativo, jurídico e psicológico.

Criar instrumentos de mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Definir formas de procedimento institucionais caso uma pessoa seja assediada ou testemunhe a ocorrência do fenômeno.

Criar espaços de acolhimento de escuta à vítima, pois isso humaniza, dá voz ao silêncio e propicia melhor entendimento do processo gerador do sofrimento psíquico, permitindo superar a dor de existir, imposta pelas condições laborais.

Conscientização pela educação com normas específicas contra a prática e no amparo emocional do trabalhador (assediado e assediador).

Como enfrentar a cultura da violência no serviço público?

O assédio moral é de difícil comprovação, tendo em vista ser ainda tratado de forma individualizada, situação que pode mascarar a problemática e tornar-se de difícil compreensão, visto que o trabalhador necessita de fatos concretos para comprovar as causas dessa violência no trabalho, bem como do consentimento e cumplicidade do grupo para denunciar.

Mas por que é tão difícil inibir esses comportamentos nas instituições públicas, senão pelo fato de essas condutas estarem atreladas a uma cultura da violência já instalada, associada ainda ao modo como os novos mecanismos da administração pública utilizam os instrumentos de gestão. Esses mecanismos não consideram, por vezes, os limites qualitativos/subjetivos de cada trabalhador, promovendo individualização, ou seja, criando um clima de “cada um por si” e acentuando a desigualdade nas divisões das tarefas. Tais situações rompem solidariedades e afetam a saúde física e a mental dos servidores.

Ainda, a falta de preparo dos gestores públicos, o alto número de pessoas que compõem o quadro das instituições, a não possibilidade de demissão imediata dos (as) servidores (as), os interesses particulares se sobrepondo aos interesses coletivos, o excesso de poder praticado por alguns, as omissões da administração, discordâncias e perseguições políticas são algumas das razões que facilitam a ocorrência de assédio moral e outras violências psicológicas no serviço público.

Importante salientar que, ao administrador, é concedida uma série de discricionariedades diretas e indiretas para o exercício de suas atribuições e que estas não podem ser confundidas simplesmente com arbitrariedade e/ou excesso de poder, uma vez que, se não cumpridas pelo gestor, este também pode sofrer sanções de outros setores hierárquicos maiores que o seu. Sendo assim, a discricionariedade é uma questão estrita-

mente vinculada às políticas administrativas, ao passo que os atos arbitrários/excessivos são contrários à lei.

Nessa perspectiva, se uma política organizacional é promotora de sofrimentos e propicia o assédio moral e outras violências psicológicas, deve ser refletida e discutida, de modo que possibilite o diálogo coletivo, objetivando encontrar soluções plausíveis para a diminuição dos constrangimentos implementados por essa política, não devendo, então, simplesmente punir aqueles que obedecem a ela.

A partir do exposto, a busca por relações cada vez mais éticas entre os profissionais e a conscientização dos servidores se revelam caminhos mais eficazes para a prevenção do assédio. Este trabalho de conscientização não se promove apenas ao potencial assediado sobre como identificar e como reagir contra as situações de assédio, mas também deve ser oportunizado ao assediador, para que o mesmo reflita sobre as drásticas consequências de seus atos, também para a sociedade, no intuito de que esta se mobilize no combate e enfrentamento das relações desumanas, de forma mais ampla.

O importante é ter ciência de que o problema não terá solução apenas com a sanção de leis ou adoção de uma “cultura punitiva, culpabilizadora, policialesca e judicialista”, cultura esta que não é suficiente para enfrentar tal problemática. Ações como a identificação e reação ao assédio moral; do assediador, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade, aí inclusas as entidades sindicais, o setor de gestão de pessoas, bem como os gestores e cada servidor, são necessárias às mudanças de cultura de uma instituição.



REFERÊNCIAS

CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. **CARTILHA:** Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie. Brasília: Escola Sindical Domingos C. dos Santos, 2010. Disponível em:

<https://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 09 set. 2017.

DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO. **CARTILHA:** Assédio Moral no Trabalho. Brasília: Solene Nobre de Medeiros, 2016. p. 21. Disponível em: <<http://www.detran.df.gov.br/o-detran/menu-publicacoes.html>>. Acesso em: 09 set. 2017.

FERNÁNDEZ, M. A.; VELASCO, M. L. A. A.; RADILLO, B. E. P. Relación entre el acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos. **Ciencia & Trabajo**. Santiago-CHL. 11 (31), p. 14 – 17, 2009. Disponível em: <<http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/31/4.pdf>>. Acesso em: 08 de out. 2017.

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 190-194, 2011. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/viewFile/3264/1945>>. Acesso em: 05 out. 2017.

GLINA, D. M. R. Assédio moral no trabalho. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Orgs.). **Saúde mental no trabalho: da teoria à prática**. São Paulo: Roca. 2010. p. 427 – 436.

HELOANI, R.; BARRETO, M. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Orgs.). **Saúde mental no trabalho: da teoria à prática**. São Paulo: Roca. 2010. p. 31- 47.

HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio Moral e Sexual. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 55- 59.

HELOANI, R.; BARRETO, M. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES SOCIAIS NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS. In: GEDIEL, J.A.P. et al (Org.). **Estado, poder e assédio:** relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 145-162. Disponível em: <<http://www.dmtemdebate.com.br/estado-poder-e-assedio-relacoes-de-trabalho-na-administracao-publica/>>. Acesso em: 29 set.. 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 65.

JUDICIÁRIO ESTADUAL. **CARTILHA:** Assédio Moral. São Paulo: Tjsp, 2013. 11 p. Disponível em: <http://www.assojubs.org.br/Documentos/catilha_assedio_moral_2013.pdf>. Acesso em: 09 set. 2017.

MENDES, A. M.; DUARTE, F. S. Normopatia. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 263-266.

MEURER, B; STREY, M. N. Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. **Psicologia: ciência e profissão**. Brasília. v. 32, n. 2, p. 452 – 471, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n2/v32n2a13.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2017.

MORENO, J. B. et al. Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 10, n. 1, p. 3-10, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722005000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 set. 2017.

PACHECO, T. P. Qualidade de Vida no Trabalho: compreensão dos servidores da Universidade Federal de Rondônia. In: Santos et al. (Org.). **Gestão pública:** a visão dos técnicos administrativos em educação das universidades públicas e institutos federais. 1ed. São Carlos: Pedro e João Editores, 2017, v. 4, p. 296-307.

SCHLINDWEIN, V. L. D., BONFIM, V. **Política de atenção à saúde e segurança no trabalho do servidor público federal:** desafios e perspectivas do SIASS em Rondônia In: I Seminário de Psicologia, 2011, Porto Velho. I SEP - Seminário de Psicologia. Porto Velho.

REFERÊNCIAS

SCHLINDWEIN, V. L. D., MATTOS, C. B. M., BONFIM, V. **Transtornos mentais no serviço público: evidências epidemiológicas.** In: II Seminário de Psicologia, 2012, Porto Velho. II Seminário de Psicologia. PHV: UNIR.

SENADO FEDERAL. **CARTILHA: Assédio Moral e Sexual.** Brasília: Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, 2011. 22 p. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/509899>>. Acesso em: 09 set. 2017.

SILVA, E. S. Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas. In: SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011. p. 492- 510.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **CARTILHA: Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho.** Brasília: Wagner Advogados Associados, 2006. 20 p. Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 02 set. 2017.

SOUSA, F. E agora, José? Assédio e outras más condições de trabalho causam doenças mentais, que incapacitam profissionais e podem ser consideradas acidentes de trabalho. **Rev. Labor.** Brasília. IV (8), p. 58-65, 2017. Disponível em: < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/revista-labor/>. Acesso em: 15 de Março de 2018.

World Health Organization, (WHO). **Relatório mundial sobre violência e saúde.** Genebra. 2002.

Site sobre o tema:

www.assediomoral.org.br- Site organizado por Margarida Maria Silveira Barreto e Roberto Heloani e outros pesquisadores e profissionais.