

**O ASSÉDIO MORAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE
EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA.**

*Hélcia Daniel da Silva
Lila de Fátima de Carvalho Ramos
Kátia Barbosa Macêdo*

RESUMO: O texto tem como objetivo discutir e apresentar dados sobre os indicadores de prazer-sofrimento e assédio moral em uma Instituição Pública com trabalhadores na área de saúde. Utilizou a abordagem teórica e metodológica da clínica psicodinâmica do trabalho, que abordou o assédio moral partindo do pressuposto da centralidade do trabalho para a constituição psíquica do indivíduo e sua mobilização subjetiva a partir de suas relações de trabalho. Assédio Moral é uma conduta abusiva, manifestada em comportamentos, palavras e ações que podem gerar efeitos negativos na saúde psicológica e física. Assim, analisou-se as vivências de prazer-sofrimento causadas pelo assédio moral num grupo de profissionais, discutindo suas causas e consequências no ambiente de trabalho. Foram elaboradas questões norteadoras sobre as categorias da psicodinâmica e clínica do trabalho evidenciando a mobilização subjetiva e o assédio moral como o elemento central do estudo. Realizou-se quatro sessões de discussões coletivas com dez participantes. Como resultados, foram evidenciados a incidência do assédio moral em diversos níveis hierárquicos e entre pares gerando angústia, raiva, baixa auto-estima, o adoecimento e o afastamento do trabalho. Notou-se condições psicológicas agravantes em determinados participantes, decorrentes da organização do trabalho, metas e resultados exigidos, envolvendo sobrecarga, pressão sobre resultados dentre outros. Ainda como resultado foi evidenciada a falta de reconhecimento, a falta de condição de fala e de ações de melhorias por parte dos agentes, provocando desmotivações dos mesmos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Psicodinâmica do trabalho. Adoecimento. Trabalho.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é dinâmico, com mudanças constantes que necessita de estudos e teorias para atender a esta realidade. Essa realidade vem transformando o perfil da classe trabalhadora, espera-se um profissional cada vez mais qualificado, focado na produtividade e lucratividade da organização, exigindo um esforço além de sua condição humana e psíquica em muitas situações, com maior número de tarefas e atividades diversas (DEJOURS,1991). Isso tende a impossibilitar o acompanhamento cognitivo do mesmo, considerando as grandes revoluções tecnológicas que substancialmente interfere e impossibilita-o de resultar ao

trabalho prescrito exigido e vivendo de uma forma sufocada ao seu psicológico o trabalho real.

Nessa realidade, há um desnivelamento de entendimento entre a organização e o sujeito no que tange a satisfação absoluta do trabalho proposto (DEJOURS, 2005) o sujeito acaba sofrendo psicologicamente e até fisicamente em prol da organização.(PIRES e MACÊDO, 2006) Indicadores estes como: sobrecarga, falta de reconhecimento, pressão, metas impossíveis de realizar, entre outros, a forma como é cobrado essas metas e cumprimento, a forma de gestão apontada acaba apresentando um fator quase que comum nas organizações que é o assédio moral, uma manifestação que agride o sujeito por meio a humilhação, palavras rudes, pressões por meio de atos, palavras e gestos, causando por fim, até mesmo adoecimento no trabalho (BARRETO, 2003).

Enfocado nessa manifestação violenta, assédio moral, este artigo tem como objetivo apresentar dados pesquisados que demonstrem a existência do assédio moral em uma Instituição Pública especificamente num grupo de profissionais na área de saúde. Esse estudo, utiliza-se a abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho, que aborda a ênfase da centralidade do trabalho vista num importante fator de constituição psíquica do indivíduo e a mobilização subjetiva desse sujeito a partir de suas relações no trabalho.

ASSÉDIO MORAL

O trabalho vem significando prazer e sofrimento no trabalhador, como sofrimento enfatiza-se a fadiga, a sobrecarga, o estresse, a tristeza, a falta de reconhecimento, entre outros, ou seja, valores negativos que de certa forma agridem o sujeito. No que tange ao sofrimento, a evocação dessa etimologia e dessa história se faz bastante prudente porque guarda consonância com um cenário de violência no ambiente organizacional donde emerge um fenômeno, que, mesmo invisível, merece uma atenção especial das organizações, dos colaboradores e da sociedade como um todo, devido aos danos que provoca. Fenômeno este, chamado de assédio moral, manifestada no comportamento das pessoas (HIRIGOYEN, 2000). O Assédio moral representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores. Também conhecido como *bullying*, *harcèlement moral*, *mobbing*, assédio psicológico no trabalho, ou ainda, segundo Leymann (1996, p.62)

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Percebe-se que no serviço público, este fenômeno ganha mais força e espaço, proliferando em chefias intermediárias com maior ênfase, já que não são mandados embora, assim passam a perseguir e humilhar seus subordinados ou colegas de trabalho.

Evidenciando esse estudo, ocorre-se nos agentes e com seus supervisores na área de saúde, ocupados por funcionários concursados, em forma de hierarquia ou mesmo de pares. Somam-se a isto, desvalorização social, falta de reconhecimento, exclusão das decisões institucionais, sendo o trabalhador concebido como mero executor de propostas e ideias elaboradas por outros, falta de investimentos, conflitos e problemas na forma de gestão e condições de trabalho.

Assédio moral faz com que o trabalhador duvide da sua própria capacidade, de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício, capaz de causar adoecimentos, como depressão, estresse, problemas psicológicos gravíssimos.

Faz-se necessário salientar que, da mesma forma, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio moral, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

Para que seja caracterizado o assédio moral verifica-se algumas atitudes do assediador a seguir:

Figura 1: Atitudes do Assédio Moral



Fonte: Elaborada pela autora.

Em conformidade com Moura (2005), os agredidos são escolhidos justamente pelo que eles têm a mais que os outros trabalhadores e o psicoterrorista. “São qualidades que o perverso não tem e quer ‘vampirizar’. Como não consegue, prefere destruir a vítima. Como característica e estratégia, nesse ambiente, se o assediado tentar ser gentil, só vai reativar a violência do perverso que se sentirá mais superior, portanto, não há saída possível em caso de psicoterror sem intervenção de outros.

Diante de um mercado altamente competitivo, caracterizado pela insuficiência de trabalho e mão-de-obra em demasia, porém a tantos problemas por falta de qualificação e preparação do sujeito, encontra-se uma facilidade da propagação do Assédio moral, considerando a política e o mercado submetidos por comportamentos desumanos, prevalecendo a arrogância, a falta de ética e o individualismo (BARRETO, 2003).

O Assédio moral é considerado com um difícil diagnóstico, pois, geralmente o assediado, interioriza as agressões, se isola e não consegue ou não tem espaço para expor, ele assume a culpa de tais atos, não informa sobre o ocorrido e não busca auxílio, por medo de perder o emprego ou por achar que devido ao nível de hierarquia do cargo exercido pelo agressor, perderia a credibilidade dentro da organização se tentasse falar (HELOANI, 2004).

Identifica-se o assédio moral no trabalho através de gestos e condutas abusivas e constrangedoras, repetidas humilhações e intimidação ao inferiorizar e amedrontar, boatos maldosos, perseguição, desprezo e o não cumprimento, ignorando a presença, não dar tarefas ou obrigar a fazer as que exijam qualificação menor ou maior que o trabalhador possui, desmoralização diante dos colegas e ou outros, disseminação de desconfiança, controles de idas a médicos, entre outros (LOMBA, 2010).

Este autor destaca ainda algumas formas de controle e pressão sobre o trabalhador, tais como, brincadeira de mau-gosto, marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro, vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito, desvalorização da atividade profissional do trabalhador, indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo, indução da vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa, exigência de tarefas impossíveis de serem executadas ou exigir realização de atividades complexas em tempo demasiado curto, ridicularizações das convicções religiosas ou políticas do trabalhador, recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega de trabalho, marcação de reuniões sem avisar o colaborador e posterior cobrança de sua ausência.

A ABORDAGEM DA CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Clínica e Psicodinâmica do Trabalho dedica-se à análise dinâmica dos processos psíquicos envolvidos na confrontação do sujeito com a realidade de trabalho. O seu interesse é voltado para as vivências subjetivas dos sujeitos, a intersubjetividade que permeia o trabalho e o lugar ocupado pelo trabalho nos processos de regulação psíquica (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 2009).

Para Dejours (1999) a clínica e psicodinâmica do trabalho pesquisa conceitos que norteiam entre o sofrimento e o prazer, incluindo extremidades como da loucura e alienação à normalidade. O autor acrescenta que homens e mulheres criam defesas contra o sofrimento padecido no trabalho. As estratégias de defesa são sutis, cheias mesmo de engenhosidade, diversidade e inventividade. Mas também encerram uma armadilha que pode se fechar sobre os que, graças a elas, conseguem suportar o sofrimento sem se abater.

Trabalhar é um ato referente à própria sobrevivência e condicionamento social do indivíduo (MACÊDO, 2015). Não está relacionado apenas num modo de ganhar a vida, é também, uma forma de inserção social onde aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. Ao trabalhar a pessoa relaciona-se com um outro, um patrão, um chefe, um superior hierárquico, os subordinados, os colegas, os clientes, os fornecedores. O trabalho não é apenas uma atividade, é também uma relação social, pois ele se amplia em um mundo humano caracterizado pelas relações de desigualdade, de poder e de dominação (DEJOURS,2012).

Trabalhar é também experimentar a resistência do mundo social. Fleury e Macêdo (2013) acrescenta que o real do trabalho não se resume ao mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social. O trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves. Porém, pode constituir-se, também, em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento, segundo Dejours (1997,1999) o trabalho não é sempre patogênico, ele tem um poder estruturante, em face tanto da saúde mental como da saúde física. Pode então ser visto como fonte de prazer e, mesmo, mediador de saúde.

No contexto do trabalho evidenciam-se categorias fundamentais junto a abordagem proposta, a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações do trabalho integradas sistematicamente, envolvendo divisão de trabalho, conteúdo das tarefas, relações de poder, modalidades de comando, aspectos de ambiente físico, higiene e segurança (DEJOURS, 1997).

A organização do trabalho é considerada como mediadora desse processo. Ela é compreendida como a divisão do trabalho, incluindo a divisão das tarefas, a repartição, a definição das cadências, o modo operatório prescrito; e a divisão de homens, repartição de responsabilidades, hierarquia, comando, controle.

Para Mendes (1994), a organização do trabalho é compreendida como um processo intersubjetivo, que encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma certa

realidade, resultando em uma dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais. A figura 2 apresenta os componentes da organização do trabalho que configura a interação junto a pesquisa realizada.

Figura 2: Componentes da organização do trabalho



Fonte: Guimarães, 2012.

Falar da abordagem da clínica e psicodinâmica do trabalho é articular à questão psicossocial do sujeito na organização. Dentro das relações, discute-se o assédio moral como parte de uma rede de armadilhas perversas, consentida pelos modos de produção, e instituída em diversos contextos de trabalho. Envolve comportamentos visíveis e invisíveis praticados por líderes e liderados de uma organização que levam à desestabilização do trabalhador ao provocar, gradativamente, intenso sofrimento, adoecimento, entre perda e afastamento do emprego.

Entretanto, a visão da Psicodinâmica do Trabalho é a de trazer as experiências de sofrimento e prazer que são expressas por meio de relações intersubjetivas, resultantes principalmente da organização do trabalho, nos aspectos relacionados mais com a atividade propriamente dita do trabalho e com as relações sociais e profissionais com a Instituição em que se está inserida. Dessa forma, aí se incluem os relacionamentos pessoais e vivências cotidianas, como também relações de subordinação.

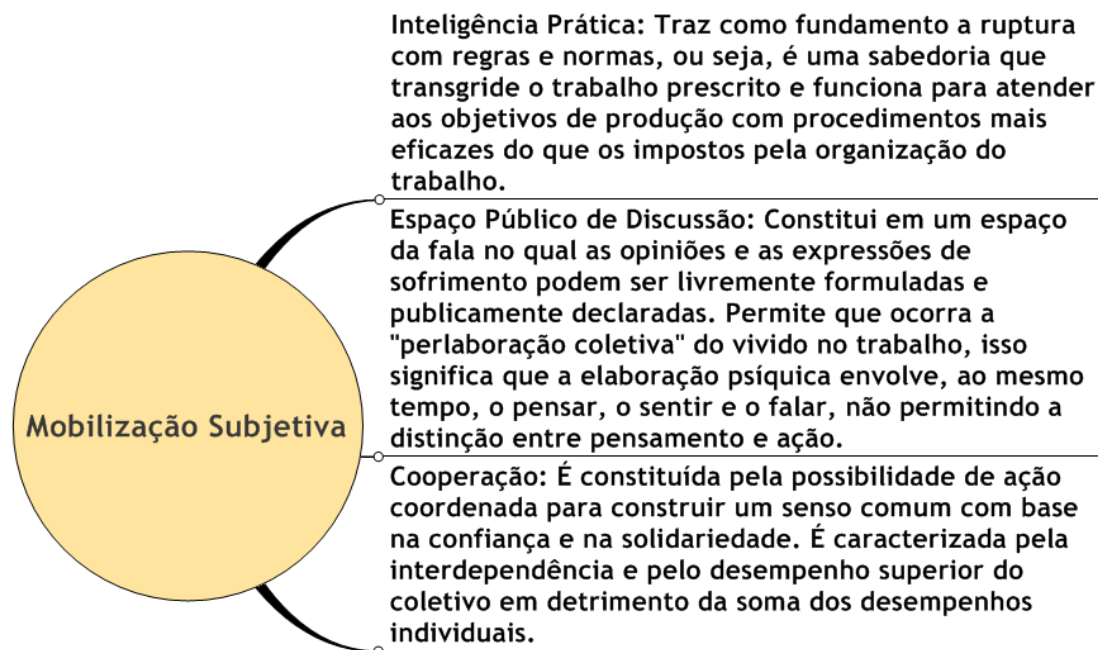
Dejours (1991) explica que esse coletivo é um mecanismo que protege o trabalhador da loucura, ou seja, essa estratégia defensiva faz com que o trabalhador negue a realidade na

qual está inserido devido à sua aceitação no grupo. Assim, todos ali estarão compartilhando das mesmas ideias, diluindo seu sofrimento, protegendo-o e, por fim, afastando-o dos problemas reais da organização, como forma de proporcionar uma sensação de bem-estar e demonstrar que o trabalho não é apenas fonte de sofrimento, mas também de prazer. Assim, duas questões norteadoras investigadas sobre o trabalho e o prazer e sofrimento, é o de analisar a proporção das condições de satisfação no trabalho e as relações existentes entre o prazer e sofrimento.

Evidenciado assim como foco da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Outra questão que a PDT tenta responder é como a subjetividade dos trabalhadores é solicitada e mobilizada no trabalho. Daí surge mais um conceito, o de inteligência prática, que se refere a uma inteligência atuante, ou seja, em ação.

Esse conceito é expresso no próprio desempenho do trabalho, pelo trabalho. A mobilização subjetiva e o grau de investimento de inteligência estão diretamente ligados com a qualidade e a produtividade do trabalho conforme a PDT. A figura posterior aborda os componentes da mobilização subjetiva mais utilizados no que tange esse estudo.

Figura 3: Alguns componentes da mobilização subjetiva do trabalhador



Fonte: Guimarães, 2012.

A Abordagem da Clínica psicodinâmica do trabalho proporcionou uma mudança na compreensão do trabalho, trazendo uma nova visão para a investigação desse objeto de estudo tão atual e enfatizado: o trabalho e suas consequências.

O coletivo de trabalho é composto por comportamentos regulados pelo grupo, advindos com cooperação e na confiança entre seus membros, para evitar a individualidade, ou seja, que cada um por si só atribua suas regras. Cada coletivo de trabalho tem suas próprias características, que variam de acordo com a quantidade e a forma como tais condutas são reguladas e estabelecidas, e todos os membros são "obrigados" a participar, pois, afinal, são normas do grupo, e quem não se submeter a elas corre o risco de ser excluído do convívio.

Segundo Dejours (1991), essa convivência coletiva é um mecanismo que protege o trabalhador da loucura, ou seja, essa estratégia defensiva faz com que o trabalhador negue a realidade na qual está inserido devido à sua aceitação no grupo. Assim, todos ali estarão compartilhando das mesmas ideias, diluindo seu sofrimento, protegendo-o e, por fim, afastando-o dos problemas reais da organização, como forma de proporcionar uma sensação

de bem-estar e demonstrar que o trabalho não é apenas fonte de sofrimento, mas também de prazer.

O foco da psicodinâmica do trabalho para Dejours é analisar em que condições a satisfação no trabalho é proporcionada, e como a subjetividade dos trabalhadores é solicitada e mobilizada no trabalho.

Considerando a psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (2012) trabalhar é superar o hiato que se estabelece entre o prescrito e o que o trabalhador precisa inventar e colocar de si para dar conta de superar as resistências do real.

Assim, o trabalho passa a ser visto fundamentalmente para o processo de constituição da identidade, como favor de inclusão social e grupal e como possibilidade de transformação e superação do sofrimento. Entretanto, esse estudo faz uma conexão entre o objeto de estudo, assédio moral junto à organização do trabalho, compreendendo a inclusão desse sofrimento no trabalho, analisando sua existência, causa e consequência no trabalho de um grupo de trabalhadores.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

Campo

O estudo se dirige a um grupo de profissionais na área de saúde de uma instituição pública municipal na região Centro-oeste do país.¹

O artigo teve por finalidade, analisar o assédio moral no grupo de agentes de saúde partindo da abordagem da clínica e psicodinâmica do trabalho. A princípio, houve uma tentativa de levantamento documental no departamento responsável de recursos humanos do grupo a fim de verificar indicadores da existência do assédio moral, portanto, não foi possível devido uma mudança de gestão dos membros da sessão no momento da demanda. Após esse levantamento prévio, o trabalho foi apresentado ao Comitê de Ética, que avaliou os seus impactos no contexto de sua aplicação e aprovou a continuidade da pesquisa.

Assim, foram realizadas duas palestras de sensibilização sobre assédio moral apresentando suas manifestações, causas, consequências e o que era de fato visto como assédio moral.

¹ Apesar do Comitê de Ética ter aprovado a pesquisa, o nome da Instituição juntamente aos nomes dos cargos e dos participantes foram suprimidos para atender à solicitação dos mesmos na validação dos dados.

A escolha dos agentes participantes dos encontros coletivos foi feita de forma aleatória, vítimas de assédio moral ou que tinham conhecimento de sujeito assediado. Assim, dez participantes tiveram interesse ao andamento da pesquisa colocando à disposição na discussão coletiva. Essa amostra fora intencional, como perfil de participantes, todos eles concursados, todos com ensino de nível fundamental completo, três deles com ensino superior incompleto, em regime de trabalho de quarenta horas semanais, dentre eles, dois homens e oito mulheres. Os participantes terão seus nomes reservados, portanto, como legendas, serão nomeados como: A,B.C.D.E.F.G.H.I.J, a fim de proteger sua identificação por sigilo ético.

Foram realizados quatro encontros pré-estabelecidos com os mesmos, considerando um encontro semanal com durabilidade de duas horas cada um, toda sexta-feira no período vespertino na sala de apoio distrital da região qual eles trabalham.

Para esse estudo, foi desenvolvido um roteiro geral para o espaço de discussão coletiva. A elaboração desse roteiro foi baseada na análise clínica do trabalho de Fleury e Macêdo (2013), com o objetivo de guiar os pesquisadores deste estudo e garantir que todas as questões fossem discutidas no grupo pesquisado. A discussão coletiva dos encontros, seguiu-se nas subcategorias: o assédio moral, a organização do trabalho e a mobilização subjetiva.

Apresentação de Resultados e Discussão

É bom salientar que serão apresentadas a seguir as análises e verbalizações do assédio moral, *a priori*, fica evidente que as categorias da clínica psicodinâmica do trabalho fazem-se presentes na maioria das verbalizações dos participantes, na condição de compreender as relações da mesma junto às vivências de prazer e sofrimento considerando o assédio moral.

Evidenciando esse estudo, diante desse específico grupo de profissionais de saúde, somam-se alguns agravantes analisados no decorrer da pesquisa, como uma desvalorização social, falta de reconhecimento, exclusão das decisões institucionais, sendo o trabalhador, um mero executor de propostas e ideias elaboradas por outros, falta de investimentos, conflitos e problemas na forma de gestão e condições de trabalho, como sequência apresenta-se as expressões sobre o assédio moral.

Os resultados serão apresentados e discutidos considerando três categorias:

1. O assédio moral
2. A organização do trabalho
3. A mobilização subjetiva do trabalhador

Assédio Moral

O assédio moral caracteriza-se pela repetição, durante um longo período de tempo, de comportamentos hostis e condutas desprovidas de ética, desenvolvidas por um superior ou colega de trabalho, contra outros trabalhadores (BARRETO, 2003; CARVALHO, 2009).

A partir da descrição da organização do trabalho, apresentam-se como questões norteadoras ao eixo sobre assédio moral.

1. *Você sofre ou sofreu assédio moral, conte-nos como isso ocorreu?*
2. *Se sofre, é por um ou mais assediadores?*
3. *Porque acha que foi assédio moral (fale de suas características)?*
4. *Que tipo de indicadores do sofrimento você vive?*
5. *Como se sente no seu dia-a-dia?*
6. *O que você sugere que deveria ser feito?*

Assim, acontece o encontro dos participantes relatando roteiros e perguntas sobre o assunto. Na indagação da autora: “...você sofre ou sofreu assédio moral, conte-nos como isso ocorre? ”. Ouve uma manifestação ofegante, mas unânime, dizerem que sim, todos já viveram o assédio moral. Do montante, seis dos dez vivem até hoje, e dois deles estão por um motivo de consideração a pessoas que vivem e precisam de apoio para exporem.

Segundo Heloani (2004) o assédio moral proporciona medo e causa reações de isolamento e silêncio por parte do agredido, o medo é o fator mais avesso a eliminação do assédio moral, ele dá força ao assediador e leva o assediado ao “fundo do poço” ao passo do adoecimento.

Algumas falas dos participantes foram selecionadas que expressam a dramatização e o sofrimento do objeto inferido apresentadas no quadro 1, que se segue.

Quadro 01: Temas emergentes do discurso dos participantes em relação do assédio moral e sua ocorrência

| |
|--|
| <p><i>(A) “ Ahhh eu tô revoltada...Olha aqui ..eu tremo todinha quando penso que tenho que ir trabalhar...estou sentindo ameaçada...é perseguição!”</i></p> <p>- <i>“ Eu não aguento mais, é muita humilhação, me agride com palavras dizendo que eu não faço nada direito, me chamou esses dias de burra, pega no meu pé o tempo todo...”</i></p> |
| <p><i>(B) - “...Eu vivo um inferno aqui dentro...sofro humilhações demais...”</i></p> <p>- <i>“...Me alfineta desde que chego, ela me vê tremendo, aí que ela me rebaixa, “monta” mesmo”</i></p> <p><i>“ Ele vem com gritaria achando que somos seus filhos...”</i></p> |
| <p><i>(D) - “Estou extremamente revoltada, sendo assediada, sendo massacrada...”</i></p> <p><i>“Venho obrigada!!! É meu ganha pão né?”</i></p> <p><i>“Me olha com desgosto, sinto em seus olhos a vontade de me fazer mal...”</i></p> |
| <p><i>(I) - “...hiii já sofri demais....quase morri, era muita perseguição...”</i></p> |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

Percebe-se entre os participantes, no auge de seu sofrimento causado pelo assédio moral, tem reações de exímio sofrimento, voz trêmula, em meio a prantos conta como as agressões causadas moralmente. A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas organizações (HIRIGOYEN, 2001).

Há relatos de revolta nos participantes em relação a quem assedia, as ações e sua forma de expor e liderar está causando e grandes problemas psíquicos e danos comportamentais, no que tange a comunicação e convivência do agente com o suposto assediador. Nota-se que os participantes reclamam de alguns supervisores, dentre eles, homens e mulheres, verifica-se na fala de todos que são pontuados pelos os mesmos

assediados, nota-se repetição de características pessoais dos assediados (personalidade e atitudes) e do comportamento dos mesmos.

Percebe-se pelas falas dos participantes uma repetição constante nas configurações acima do assédio moral, é evidente que esses elementos são causadores de sofrimento no trabalho. Todos eles são pronunciados por várias vezes e por vários participantes, mas a humilhação, a perseguição, a implicância e a ameaça aparecem de forma extremamente enfática.

Algumas frases também consideradas em ênfase quanto ao assédio moral apresentadas no quadro 2, a seguir.

Quadro 02: Fragmento de discurso dos participantes ao relatarem o assédio moral e suas consequências

| | |
|------------------|---|
| Participante (A) | <p><i>“Só de pensar que vou ter de trabalhar amanhã de novo, já fico mal, com dor de cabeça, fico mal dá vontade de chorar...”.</i></p> <p><i>“Começa por uma, depois virou o grupo sim, eles me olham, me julgam com deboches, olhando, rindo de mim, me criticando; com deboches sexuais, tratam a gente sem valor...”.</i></p> |
| Participante (B) | <p><i>“Não consigo esquecer as humilhações em casa, acabo ficando nervosa, estressada até com meus filhos...”.</i></p> |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

O sofrimento extrapola o ambiente de trabalho, percebe-se que, mesmo no horário de trabalho, a angústia persiste provocando inclusive o adoecimento. Enfatiza também, a consequência do assédio moral fora do trabalho, acarretando danos em sua convivência familiar, causando conflitos e sofrimento a toda família.

Conforme Dejourns (1999) falar sobre assédio moral como extensão em casa é falar das suas consequências, envolvendo, além do aumento do absenteísmo e dos acidentes de trabalho, a diminuição da eficácia e eficiência, da produtividade e da competitividade organizacional e etc, apresenta também a precarização das condições de qualidade de vida;

crises de relações familiares e comunitárias; custos sociais por enfermidade; aumento do mal-estar; riscos de suicídio, de aborto e divórcios; além do desemprego.

O assédio moral também é considerado um tipo de perversão social, que pode capturar pessoas e/ou grupos, independentemente de suas estruturas psíquicas particulares. É um tipo de patologia social que contamina o psíquico. As pessoas ou grupos que praticam o assédio moral não são necessariamente perversos em suas estruturas, podem ter outras estruturações e passar a desenvolver essas atitudes e comportamentos, que são instituídos, muitas vezes inconscientemente, pelos modos de produção e gestão do trabalho.

Entretanto, não existe a vítima e o agressor como uma dicotomia, mas sim uma rede de relações sociais que pode produzir comportamentos perversos nas mais diferentes pessoas, sendo que o mais relevante, nesse contexto, é o sofrimento que decorre desses comportamentos (PAMPLONA, 2002).

A perseguição moral pode ser vertical e horizontal, a primeira é mais comum de se encontrar em um fluxo descendente, em que o colaborador se serve da autoridade formal; e, por vezes do aval da organização, para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido. A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HELOANI, 2004).

Alguns depoimentos sobre os tipos de assédio moral são apresentados no quadro 3, a seguir.

Quadro 03: Fragmento de discurso dos participantes ao relatarem os tipos de assédio moral.

| | | |
|--|---|---|
| Assédio Vertical participante (A) | – | <i>“fui contar tudo ao chefe e ele me desfez na frente de todo mundo, me tirou a razão e aí ele me humilhou, né?...”</i> |
| Assédio Horizontal participante (D) (colega de trabalho) | – | <i>“...ele me come com os olhos, e faz brincadeiras maldosas, fala mal de mim para os amigos, e me faz sentir inferior diante dos outros, eu fico com medo dele...”</i> |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

Nesse caso estudado, o tipo de assédio vertical, onde existem níveis de supervisão diferentes, mas que trabalham juntos, estabelece uma falha na organização, porque permite que o erro ocorra em várias hierarquias.

Percebe-se que existem as duas condições sobre a vítima, o assédio moral e sexual. De acordo Pamplona (2002) assédio sexual é constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. É caracterizado por uma conduta de natureza sexual, praticada no ambiente de trabalho, com certa frequência, sempre contra a vontade da vítima, com o intuito de constrangê-la em sua intimidade e privacidade, com o uso de seu poder como forma de ameaçar e/ou chantagear para prejudicar a atividade laboral da vítima.

Essa visão crítica da participante aponta a linha tênue que existe entre o assédio moral e o assédio sexual considerando a facilidade na transformação de um para com o outro, caso haja interesse da parte do agressor. A diferença do assédio moral e sexual é que o sexual varia na forma, de uma cultura para outra e que consiste em qualquer comportamento de natureza sexual inoportuno ou indesejável, que ocorra sem sua permissão. Já o assédio moral é compreendido pela intimidação, ou pressão, é uma forma de expressão de poder (HIRIGOYEN, 2002). Assim, qualquer tipo de assédio é visto como toda conduta que cause constrangimento físico ou psicológico à pessoa.

Foram relatadas muitas verbalizações a seguir que sobre o significado do assédio moral para os participantes, dentre muitas, apresentam-se no quadro 4, a seguir:

Quadro 4: Fragmentos do discurso dos participantes ao relatarem o entendimento de assédio.

| |
|--|
| <i>(A) “Porque ela fazia com vontade de machucar mesmo... dá bronca e ameaça que vai ter consequências...”</i> |
| <i>(B) “ É uma implicância a todo momento, não esquece de querer alfinetar, ironizar...”</i> |
| <i>(D) “ A pessoa grita com a gente, fala que a gente é fraca e incompetente, desfaz, humilha... quer aparecer pra cima da gente, é ameaçadora...”</i> |
| <i>(E) “ Falta de respeito o tempo todo, falta de educação toda hora e inventa coisas pra chamar atenção...”</i> |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

Percebe-se que os participantes queixam num discurso que os assediadores agem com uma intenção de machucar a vítima, na intenção de menosprezar, isso faz-se em um discurso repetitivo e sistemático realçando mais uma vez o conceito do assédio moral.

Numa análise freudiana, Dejours (2005) esclarece que a vítima do assédio moral apresenta numa constante repetição do sintoma, porém buscando, na elaboração da fala, uma transformação. Considerando o assediador, vê-se se uma postura de injustiça e desamparo, falta de equidade. Isso pode denotar uma forte influência da cultura organizacional que norteiam o modo de gestão da organização estudada.

As organizações estão inseridas e interagem-se num ambiente numa inter-relação de influências. As pessoas que atuam nas organizações são profissionais que contribuem para esse intercâmbio constante, sendo seus valores componentes para a formação da cultura da organização como denota os participantes citados acima.

Alguns traços culturais ditos popularmente como machistas também são observados em algumas falas, isso confirma a influência mais uma vez da cultura organizacional, como é o caso de exclusão do gênero, como a verbalização do participante (G) que expressa “*esses colegas de trabalho acha que mulher é objeto, coisa de machista...*” Na frase, o medo ao contato com agressor evidencia a consequência do ato psíquico já instaurado que invade o pensamento e a reação ocasionando um quadro doentio, como o isolamento, depressão e o silêncio (DEJOURS, 1992).

A Organização de Trabalho

O estudo da organização do trabalho, uma das categorias da psicodinâmica do trabalho, são consideradas fundamentais quando correlacionadas com o prazer e sofrimento no trabalho, há uma relação direta, resultando a consequências, que, nesse estudo aparecem (MACEDO, 2010, MENDES, 1994). As questões norteadoras abrangeram o sentido, a rotina e as condições de trabalho de forma notável em quase todos os participantes, como exemplos, apresentam-se as falas ditas dos agentes, no quadro 6 a seguir.

Quadro 5: Temas emergentes do discurso dos participantes ao relatarem sobre organização do trabalho: sentido, rotina, condições etc.

| |
|--|
| <p>(A) “<i>Antes me sentia útil e amada, hoje com esse tanto de sofrimento, perdi o tesão de trabalhar, estou aqui porque preciso do salário; eu tremo quando penso em vir</i>”</p> |
|--|

| | |
|------------|--|
| | <i>trabalhar, por causa do assédio, estou sentindo ameaçada, pra mim é perseguição...”</i> . |
| (B) | <i>“ Já gostei muito, agora não tanto, perdeu um pouco o sentido ”</i> . |
| (C) | <i>“ Temos uma cota de casa pra fazer todo dia, tem que ser no mínimo 25 casas, só que tem casa fechadas...ai é um problema...as fechadas não conta a produção e desconta de outras...eles exigem ...mas bater as 7:30 da manhã na casa do morador? Isso não pode né?”</i> |
| (D) | <i>“A rotina é igual para todo mundo, chegada, saídas, funções...tudo, se o foco está grande, é um sofrimento...”</i> |
| (G) | <i>“Não aguento são eles, com regras que não tem jeito de fazer. É cobrança que não acabam mais, e fala que são regras ...”</i> |

Fonte Desenvolvido pela autora.

Ao se deparar com as discussões, percebe-se claramente o agravamento do assédio moral e suas consequências integradas na organização do trabalho, fala-se de sentimento do trabalho.

A definição do núcleo de sentido permite verificar que o profissional percebe sua rotina envolvendo as mesmas funções e tarefas diárias, porém, por se tratar profissionais em contato com a comunidade, mudam-se os acontecimentos. Como maior função do agente é eliminar focos de mosquitos na comunidade, diante disso, o que se percebe é que existem poucos profissionais na região (por ser uma região grande) com muitas agressões ambientais e propensas ao aumento do foco. Portanto, sua função geral é visitar as casas em regiões estabelecidas.

É nítido perceber no grupo que há uma mobilização subjetiva, como forma de enfrentamento do sofrimento, a fim de amenizar e se colocar o fato como uma condição natural. Pelas expressões dos assediados, é uma estratégia de defesa do assediador tentar desculpar a sobrecarga e a cobrança de forma grosseira e desrespeitosa como culpa da forma de gestão, abordando as condições de trabalho, enfatizando a vivência do sofrimento.

A organização, as condições e suas relações, o sentido do trabalho influenciam consideravelmente no prazer e sofrimento no trabalho, e demasiadamente na existência do assédio moral nesse estudo.

A mobilização subjetiva do trabalhador

Dejours (2005) define a mobilização subjetiva como processo pelo qual o sujeito se engaja no trabalho e exercita sua inteligência prática para resolver os problemas, contribuindo para a organização real do trabalho. Como elementos constitutivos da mobilização subjetiva tem-se a inteligência prática, o reconhecimento, a ressonância simbólica e o espaço de discussão e cooperação (MACÊDO, 2010).

Considerando algumas questões que nortearam a pesquisa, verifica-se indicadores do sofrimento vivenciados pelo grupo, evidenciando o assédio moral que possibilitou em alguns casos o uso da mobilização subjetiva.

Apresentam-se expressões dos participantes no quadro 6, a seguir.

Quadro 06: Fragmentos do discurso dos participantes ao relatarem sobre os Indicadores de sofrimento

| | |
|---------------------|--|
| Participante (A) | <i>“ Não temos reconhecimento não! Eu sou tratada como uma inútil que faz tudo errado, e não sou!!!!..é injusto isso....”</i> <i>“..às vezes sobrecarrega a gente demais, porque eles falam pra fazer de um jeito e acabam mudando tudo...”</i> |
| Participante (E) | <i>- “Assistência não tem, nem apoio psicológico, nem de conversar, nem nada, e quando eles colocam a disposição, não adianta nada, a gente quer ação, eles não agem...”</i> |
| Participante (E) | <i>“Assistência não temos, nem apoio psicológico, nem da direção, nem de nada....às vezes vejo que as ordem vem de cima mesmo....mas a educação e respeito cabe em qualquer lugar né..”</i> |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

Quando se pergunta sobre indicadores de sofrimento, verifica-se nas falas, inúmeros elementos que se relacionam com estudo de Dejours (2009) onde ele cita que existe uma defasagem entre o trabalho prescrito e real, as limitações e a rigidez impostas pela

organização do trabalho e a carga psíquica do trabalho constituem elementos que tencionam o cotidiano de trabalho do sujeito e desencadeiam o processo de sofrimento do trabalhador.

Quando há uma rigidez da organização do trabalho, como consequência, diminuiria as possibilidades de descarga psíquica, aumentaria o sofrimento vivenciado pelo indivíduo.

Nota-se, portanto, falta de apoio, de reconhecimento, sobrecarga, ameaça, perseguição, humilhação, abuso de poder, entre outros vistos como indicadores de sofrimento na pesquisa. É fato que o contexto envolve a organização estudada e suas condições e relações sociais de trabalho, que, de certa forma, imprimem um modo de gestão que pode ser produtor de sofrimento e permitir ou não o seu enfrentamento.

Quanto aos participantes que já viveram o assédio moral e não vivem mais, percebe-se uma forma positiva de minimização da dor propriamente dita, eles apoiam, contam suas experiências e colaboram com a execução da clínica do trabalho, o discurso coletivo tem esse objetivo. A mobilização subjetiva corresponde a cooperação, ao próprio espaço de discussão, é uma forma de diminuir todo o sofrimento resultante da manifestação do assédio moral.

Para Dejours (2005) estratégias defensivas são recursos usados pelos trabalhadores para negar ou minimizar a percepção da realidade adversa que lhes causa sofrimento. Diante da impossibilidade de ressignificação do sofrimento pela mobilização subjetiva e da falha ou esgotamento das defesas, o sofrimento torna-se patogênico, podendo desencadear doenças, é o que se percebeu nas verbalizações dos participantes no que tange ao adoecimento na condição do estudo do assédio moral.

Foram relatados alguns sintomas e doenças no quadro 7, a seguir.

Quadro 07: Adoecimentos/Sintomas

| SINTOMAS | DOENÇAS |
|--|------------------------|
| FÍSICAS | |
| a) Dores: de cabeça, pescoço, nas pernas, coluna, estômago | a) Dengue |
| b) Mal estar | b) Problemas de coluna |
| c) Alteração de pressão | c) Enxaqueca |
| d) Insônia | d) Pressão alta |
| e) Náuseas | e) Gripe |
| f) Alergia | f) Problemas renais |
| g) Cólica | g) Insolação |
| | h) Infecção alimentar |
| | i) Elefantíase |

| | |
|--------------------------|---------------------------------|
| | j) Alergias (produtos químicos) |
| Psíquicas/Mentais | |
| a) Angústia | h) Estresse (<i>burn-out</i>) |
| b) Medo/Pânico | i) Depressão |
| c) Baixa auto-estima | j) Síndrome da angústia |
| d) Nervosismo | k) Síndrome de Pânico |
| e) Isolamento | |
| f) Sentir-se inferior | |
| g) Ideações suicidas | |

Fonte: Desenvolvido pela autora

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o adoecimento no trabalho é decorrente do sofrimento vivenciado pelo trabalhador quando, apesar de seu engajamento, da sua mobilização subjetiva, não consegue dar conta de sua tarefa. A saúde, ao contrário, decorre do prazer que começa quando, graças a sua inteligência, inventividade, saber fazer, enfim, graças à sua mobilização, o trabalhador consegue criar soluções convenientes e realizar o trabalho (MERLO E MENDES, 2009). Assim, a dinâmica prazer-sofrimento é indissociável do trabalho e a mobilização subjetiva (inteligência prática, reconhecimento, espaço de discussão e cooperação) está irredutivelmente associada ao engajamento da subjetividade que se depara com o conflito entre o que é a organização do trabalho prescrita e o real, compreendido este como o que se apresenta ao trabalhador por sua resistência ao domínio (DEJOURS, 2012b).

Nota-se, portanto, que a possibilidade de falar sobre o assunto, devido a esse espaço de discussão (abordagem da clínica e psicodinâmica) proposto nessa pesquisa pode representar um escoamento ou diminuição do sofrimento.

Assim como alguns participantes, mesmo com uma sensação de impotência, busca a racionalização que se transforma na esperança e confiança nos pares. O reconhecimento para os participantes, vem da comunidade e da sensação de estar fazendo um bem social. Ou simplesmente pela sensação de estar trabalhando com algo de necessidade pública.

Apresenta-se a seguir o quadro 08 contendo sentimentos e comportamentos de reação ao assédio moral no presente estudo:

Quadro 8: Reações do assédio moral no grupo pesquisado

| Sentimento | Comportamento |
|------------------------------|---------------------------|
| a) Angústia/Triste/Desamparo | a) Chorar, Gritar, isolar |

| | |
|---------------------------------------|--|
| b) Desanimada/desmotivada | b) Vontade de agredir para se defender |
| c) Humilhação | c) Buscar medicação |
| d) Medo de ter parada cardíaca | d) Ficar calada, paralisada (sem reação) |
| e) Desconfiança, raiva | e) Afastar-se do trabalho |
| f) Sentir-se menos valia e impotência | f) Buscar suicídio |
| g) Sentir-se ameaçada/medo | |
| h) Sentir-se culpada | |

Fonte: Desenvolvido pela autora.

Nessa condição de sentir-se e agir-se, percebe-se que o comportamento é previsível diante dos sentimentos, o sofrimento causado pelo assédio moral faz a vítima reagir de diferentes formas, entretanto, a todas elas agravam relativamente sua saúde mental e física.

Na figura 04 a seguir, apresentam-se as reações do assédio moral.

Figura 04: Reações do Assédio Moral



Figura: Desenvolvido pela autora

A figura anterior representa a previsibilidade dos elementos mediante a sua correlação, reações essas que parte dos sentimentos sofridos e configurados ao comportamento causando assim sintomas e adoecimentos por consequência ao assédio moral vivenciado.

Dejours (1999) salienta que, se de um lado, a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, pode, de outro, ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento e que se estenderá também em sua vida fora do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi discutir e apresentar dados que indicam sofrimento e o assédio moral em um grupo de trabalhadores de saúde de uma Instituição Pública Municipal específico, os dados indicam a ocorrência do assédio moral na organização pesquisada, utilizando como método, as categorias da clínica psicodinâmica do trabalho evidenciou-se a real a influência da política e da forma de gestão no contexto ambiental do trabalho.

Portanto, manifesta a presença avassaladora do elemento assédio moral no grupo associando a alguns componentes na posição vertical do assédio e em alguns casos na condição de pares.

Como características que comprovam o assédio moral, foi evidenciado a agressividade em falar, em cobrar, a implicância e a “marcação” de alguns trabalhadores, evidenciou também o deboche, a humilhação (sozinho ou frente aos colegas), o cinismo e a ironia, a falta de educação, a falta do reconhecimento, o ignorar-se e a intolerância, fazendo com que a vítima se sentisse cada vez pior, psicologicamente e fisicamente, provocando assim, em vários casos, o adoecimento, houve inclusive pensamentos suicidas.

Entretanto, o estudo apresenta também, através da abordagem da clínica e psicodinâmica do trabalho, em alguns casos, centralizando o discurso no trabalho, em a nítida influência da forma de gestão para que o sofrimento acontecesse. Assim, foram evidenciados elementos como falta de reconhecimento, fiscalização e cobrança excessiva, falta de qualificação por parte dos superiores, principalmente por competência em serem líderes.

Diante de conceitos apresentados por estudiosos no campo da clínica e psicodinâmica do trabalho, em especial a Dejours (1987, 1994, 1999), Macêdo (2010, 2013, 2015) Fleury (2013), entre outros, nota-se evidentemente as categorias da psicodinâmica do trabalho no estudo, esclarece a forma de gestão, relevando como é a organização do trabalho, suas condições e a convivência dos trabalhadores junto aos pares, líderes e comunidade. O assédio

moral existe e compromete a saúde desses trabalhadores, esse fenômeno aumenta considerando a forma de gestão. O uso da mobilização subjetiva dentro o sofrimento criativo, a cooperação dos pares, as estratégias de enfrentamento sobrepõem os indicadores de sofrimentos apresentados em vários momentos na clínica.

Como ênfase, vê-se a clínica acontecendo, meio a discussão coletiva nos encontros e percebe esse momento como fundamental para a minimização ou mesmo a eliminação do sofrimento, isso se dá através da palavra e a troca de experiências acontecidas no âmbito clínico e sob a abordagem psicodinâmica do trabalho. Como sugestão, a própria pesquisa traz identificações que possibilitam mudança do perfil de assediadores e assediados, mudanças na forma de gestão e de relações pessoais no trabalho.

Esses estudos com conceitos proporcionam uma orientação adequada para a minimização do assédio, diminuindo o sofrimento do sujeito e a reflexão sob a forma de gestão utilizada pela organização.

Abstract: This paper aims to discuss and present data on indicators of pleasure-suffering and harassment with workers in a Public Institution in the health area. This article resorts to theoretical and methodological approach of clinical psychodynamics of work, which deal with harassment starting from the centrality of the working to psychic constitution of the individual and their subjective mobilization of its working relationship. The harassment is an abusive conduct, expressed in behaviors, words and actions that may have negative effects on the psychological and physical health. Thus, it analyzed the experiences of pleasure-suffering caused by harassment in a group of professionals, discussing its causes and consequences in their workplace. Some guiding questions were prepared on the categories of psychodynamic and clinical work demonstrating the subjective mobilization and harassment as the central element of the study. It held four sessions of collective discussions with ten participants. As result, it revealed the incidence of harassment in various hierarchical levels and peer generating anguish, anger, low self-esteem, illness and absence from work. It noted aggravating psychological conditions in certain participants arising from the organization of work, required goals and results involving overload, pressure on results among others. This fact aggravates the emergence of moral harassment in the group. Even as a result was evidenced the lack of recognition, lack of condition of speech and improvement actions by agents, causing their discouragement.

Keywords: Moral Harassment. Psychodynamic work. Illness. Work.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador.** Rio de Janeiro: Sindipetro, 2003.

CARVALHO, G. **O mobbing nos enfermeiros.** INFAD Revista de Psicologia, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Cortez, 1991.

_____, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1987, 1992.

_____, C. **A Banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1999 a.

_____, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.** São Paulo: Fundap, 1999.

_____, C. **O fator humano.** Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1995, 1997, 2005.

_____;ABDOUCHELLI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho – contribuições da escola Dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994, 2009.

_____, C. **The management from a working perspective.** USP Conference on Engineering 2012, Escola Politécnica da USP, 7 de novembro de 2012, 2012a.

_____. C. **Trabalho Vivo, Sexualidade e trabalho, Tomo 1.** Tradução- Franck Soudant. Paralelo 15, Brasília, 2012.

_____. C. **Trabalho Vivo, Trabalho e Emancipação, Tomo 2.** Tradução – Franck Soudant. Paralelo 15, Brasília, 2012.

DEJOURS, C. **The management from a working perspective.** USP Conference on Engineering 2012, Escola Politécnica da USP, 7 de novembro de 2012, 2012a.

FLEURY, A.D. MACÊDO, K. B. **O trabalho e a Docência em uma Instituição de Ensino Superior Pública:** o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás, Tese de doutorado, PUC-GO, 2013.

GUIMARÃES, E. **O empreendedorismo a partir de uma visão Psicodinâmica.** Dissertação de Mestrado em Psicologia pela PUC-GO. Defesa , Dezembro, 2012.

HELOANI, J. R. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v.3, n.1, 2004.

_____, J., LANCMAN, S. **Psicodinâmica do Trabalho:** o método clínico de intervenção. Produção, v. 14 n 3, p. 077-086, set/dez. 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2000/2001.

_____. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Ed. Bertrand. Rio de Janeiro. Brasil, 2002.

LEYMANN, H.. **The mobbing encyclopaedia;** file 13100e. in – <http://www.leymann.se/English/frame.html> 1996. acesso – 07.06.2015

LOMBA, A. D.S, **Assédio moral nas organizações:** Como compreender o indivíduo e as equipes no ambiente de trabalho. Niterói, RJ, 2010.

MACÊDO, K. B. **O Trabalho de quem faz arte e diverte os outros.** Goiânia: Puc – Goiás, 2010.

_____, K. B, (orgs) **O diálogo que transforma - A clínica psicodinâmica do trabalho,** Goiânia: Editora PUC-GO, 2015.

MENDES, A. M. B.. **Prazer e sofrimento no trabalho qualificado:** Um estudo com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações. Orientação da Prof. Dr^aJulia Issy Abrahão. Dissertação de Mestrado em Psicologia pela UnB, 1994.

MERLO, A. R. E MENDES, A. M.. **"Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação."** *Cadernos de Psicologia Social do trabalho* 12.2 2009.

MOURA, Yokoyama N. **O Mobbing nas Organizações de Trabalho**. 2005. Disponível em: <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n2/reid2art3.pdf>, acess. 08,06,2015.

PAMPLONA, R. F. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

PIÑUEL y ZABALA, I. Un 15% de los trabajadores españoles son víctimas del mobbing. **Revista Informativa Del Instituto Riojano de Salud Laboral**, 2, 2002.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.