



Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers*

Bullying: concept analysis from Rodgers' evolutionary perspective

Acoso moral: análisis de concepto en la perspectiva evolucionista de Rodgers

Graziela Ribeiro Pontes Cahú¹, Alice Iana Tavares Leite², Maria Miriam Lima da Nóbrega³, Maria das Graças Melo Fernandes⁴, Kátia Nêyla de Freitas Macedo Costa⁵, Solange Fátima Geraldo da Costa⁶

RESUMO

O estudo teve como objetivo analisar o conceito de assédio moral, na perspectiva evolucionista de Rodgers, conforme expresso na literatura da saúde, ciências jurídicas, sociais e humanas. Trata-se de uma pesquisa documental, que teve como fontes de dados artigos disponibilizados no Portal de Periódicos/CAPES e na Buscalegis de 1954 a 2010. A amostra constituiu-se de 46 artigos. Para a análise dos dados, foram utilizados os passos propostos por Rodgers em seu modelo de análise conceitual. Em relação aos termos substitutivos, destacaram-se *psicoterror* e *mobbing*. Quanto aos atributos, os mais frequentes compreenderam a violência psicológica e a exclusão social do trabalhador. Os antecedentes mais relevantes foram as condições opressivas de trabalho. No tocante às consequências, destacaram-se os problemas psicossomáticos, empresariais e sociais. Nesse sentido, o conceito assédio moral constitui-se em violência psicológica com a intenção de humilhar e excluir socialmente a vítima, provocando distúrbios psicossomáticos, prejuízos à sociedade e à instituição de trabalho.

Descritores: Violência; Comportamento; Bullying; Saúde do trabalhador

ABSTRACT

The study aimed to analyze the concept of bullying from Rodgers' evolutionary perspective, as expressed in the health, legal sciences, social and humanities literature. This was document research, which had for sources of data the articles available in the Periodical Portal / CAPES and Buscalegis from 1954 to 2010. The sample consisted of 46 items. For data analysis, we used the steps proposed by Rodgers in her model of conceptual analysis. In relation to the surrogate/related terms, we discovered *psychoterror* and *mobbing*. As for attributes, the most frequently understood were psychological violence and the social exclusion of the worker. The most relevant antecedents were the oppressive conditions of work. Regarding consequences, the highlights were psychosomatic, business and social problems. In this sense, the concept of bullying constitutes psychological violence with the intent to humiliate and socially exclude the victim, provoking psychosomatic disorders, impairing society and the workplace institution.

Keywords: Violence; Behavior; Bullying; Occupational health

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar el concepto de acoso moral, en la perspectiva evolucionista de Rodgers, conforme referido en la literatura de la salud, ciencias jurídicas, sociales y humanas. Se trata de una investigación documental, que tuvo como fuentes de datos artículos disponibles en el Portal de Periódicos/CAPES y en la Buscalegis de 1954 a 2010. La muestra se constituyó de 46 artículos. Para el análisis de los datos, se utilizaron los pasos propuestos por Rodgers en su modelo de análisis conceptual. En relación a los términos sustitutivos, se destacaron *psicoterror* y *mobbing*. En cuanto a los atributos, los más frecuentes comprendieron la violencia psicológica y la exclusión social del trabajador. Los antecedentes más relevantes fueron las condiciones de opresión en el trabajo. En lo que respecta a las consecuencias, se destacaron los problemas psicossomáticos, empresariales y sociales. En este sentido, el concepto acoso moral se constituye en violencia psicológica con la intención de humillar y excluir socialmente a la víctima, provocando disturbios psicossomáticos, perjuicios a la sociedad y a la institución de trabajo.

Descriptor: Violência; Conducta; Intimidación; Salud laboral

* Estudo realizado na Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa (PB), Brasil, na disciplina de Fundamentos Teórico-filosóficos do Cuidar em Enfermagem e Saúde do curso de Mestrado em Enfermagem.

^{1,2} Pós-graduanda (Mestrado) do Programa de Pós Graduação em Enfermagem da Universidade Federal da Paraíba – UFPB – João Pessoa (PB), Brasil.

³ Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem de Saúde Pública e Psiquiatria e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – UFPB – João Pessoa (PB), Brasil.

⁴ Doutora em Sociologia. Professora do Departamento de Enfermagem Clínica e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – UFPB – João Pessoa (PB), Brasil.

^{5,6} Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem Clínica e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – UFPB – João Pessoa (PB), Brasil.

INTRODUÇÃO

No mundo moderno, fatores como o capitalismo e a globalização têm contribuído para aumentar a violência no ambiente de trabalho, em razão da precariedade do emprego, da flexibilização das relações de trabalho, do ritmo acelerado da economia, do interesse em reduzir os custos, do crescimento do desemprego, da terceirização, do crescimento do setor informal, da tendência à contratação por tempo determinado e da concorrência desenfreada entre os trabalhadores⁽¹⁾. Estes são fatores que repercutem diretamente na saúde dos indivíduos e do coletivo de trabalhadores⁽²⁾. A presença dessa realidade, no ambiente de trabalho, favorece para que ocorra o assédio moral.

De acordo com o país, diferentes expressões são utilizadas para expressar o assédio moral, tais como: *harvèlement moral* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos da América e na Suécia; *murabachibu, ijime* (ostracismo social), no Japão; *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha⁽³⁾. No Brasil, o termo consagrado é o assédio moral, embora não legítimo, pois há controvérsias sobre o uso da palavra “assédio”. Para alguns autores⁽⁴⁾, seria correta a designação de “perseguição” ou “molestamento” ou, ainda, “intimidação”. No entanto, outros estudiosos^(5,6) utilizam o termo mais geral, violência ou, até mesmo, psicoterrorismo no trabalho.

Corroborando o pensamento de outros pesquisadores⁽⁷⁾ a respeito da temática em destaque, ressalta-se o termo assédio moral como aquele que melhor expressa o fenômeno, uma vez que assediar significa cercar determinado espaço territorial para exercer domínio, característica definidora do fenômeno sob análise. Outra característica do assédio moral é a conduta abusiva, que pode se manifestar, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho⁽⁸⁾. Nesse contexto, a meta do agressor é desqualificar e desmoralizar profissional e desestabilizar emocional e moralmente o(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil⁽⁹⁾.

Percebe-se que a discussão a respeito do assédio moral tem se dado em vários países, bem como em diversas áreas do conhecimento, como em Direito, Psicologia, Medicina, Administração, Sociologia, Enfermagem e outras. Trata-se de um tema interdisciplinar e merecedor de estudo, o que demonstra a preocupação dos pesquisadores dessas áreas do conhecimento com esse fenômeno tão peculiar e psicologicamente desestruturante. Apesar disso, as pesquisas demonstram também a necessidade de se refinar e esclarecer esse fenômeno para compreender bem mais suas especificidades no mundo do trabalho, assim como suas características e consequências para a saúde da vítima desse tipo de violência.

Nessa perspectiva, para se entender o assédio moral, é necessária uma análise minuciosa de seu conceito, o que favorece para que seu uso seja uniformizado e significado pelos pesquisadores nas diversas áreas do conhecimento, de modo a tornar sua definição mais precisa. Diante disso, o estudo teve como objetivo analisar o conceito de assédio moral, na perspectiva evolucionista de Rodgers, conforme expresso na literatura das áreas da saúde, ciências jurídicas, sociais e humanas.

MÉTODOS

Realizou-se a análise de conceito por meio do modelo evolucionista proposto por Rodgers⁽⁹⁾, que entende o desenvolvimento do conceito como um ciclo que continua por meio do tempo e dentro de um contexto particular. Nesse modelo, distinguem-se três aspectos importantes no desenvolvimento do conceito: seu “significado”, seu “uso” e sua “aplicação”. O “uso” do conceito expressa a maneira pela qual é aplicado em situações apropriadas, expressando “atributos essenciais”. A “aplicação” revela-se quando um conceito está associado ao “uso” em particular; ela reflete o conceito efetivado e identificado no contexto, em que passa a ser continuamente refinado, incorporando outros significados.

Entre os passos que compreendem esse modelo, foram utilizados os seguintes: identificar o conceito de interesse, incluindo os termos substitutos, neste caso, o assédio moral; identificar um campo para o levantamento de dados (publicações nacionais e internacionais sobre o assédio moral, no campo da saúde, das ciências jurídicas, sociais e humanas, no período de 1954 e 2010, acessadas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior e na Buscalegis; coletar os dados e identificar os atributos do conceito e sua base contextual – variação sociocultural, antecedentes e consequências.

Para localizar a literatura, utilizaram-se as seguintes palavras-chave (de forma individual e/ou integrada): assédio moral OR *harassment* OR *bullying* OR *mobbing* OR *acoso moral* OR psicoterrorismo. Esta busca contribuiu, para que fossem identificados 764 artigos, dos quais, 46 (27 nacionais e 19 internacionais) fizeram parte da amostra. Os critérios para a seleção da amostra foram: artigo no idioma português, inglês ou espanhol, disponibilizado, na íntegra, nas bases de dados selecionadas para o estudo, que evidenciasse no título ou em suas demais estruturas aspectos relativos ao conceito de interesse.

Vencida a fase de seleção do material que serviu de base para a análise do conceito, realizou-se uma leitura criteriosa e objetivada dele, destacando-se, durante essa leitura, fragmentos de texto, que se referiam a atributos, a eventos antecedentes ou a consequências do conceito assédio moral. Após esse procedimento, digitaram-se todos os tópicos dos artigos detectados durante a leitura e, em

seguida, por meio de um processo indutivo, listaram-se os possíveis atributos, antecedentes e consequentes do conceito, bem como o número de autores que abordavam tais elementos. Foram considerados atributos, antecedentes e consequências do referido fenômeno, aqueles identificados com maior frequência na literatura investigada.

RESULTADOS

No concernente ao uso do conceito, a análise empreendida permitiu identificar que o conceito assédio moral é amplamente utilizado em diversas áreas de conhecimento, especialmente, nas ciências humanas, jurídicas e da saúde. No âmbito da saúde, destacam-se as disciplinas Medicina e Enfermagem. No âmbito das ciências humanas e jurídicas, as disciplinas que mais lidam com esse fenômeno são Direito e Psicologia, cujo eixo norteador de análise são os aspectos conceituais, jurídicos e as implicações para a saúde do trabalhador.

Considerando os elementos essenciais do conceito, a análise da literatura possibilitou a identificação dos termos substitutivos, atributos, antecedentes e consequências, conforme apontados nos dados da Tabela 1.

Tabela 1. Elementos essenciais do conceito assédio moral apontados na literatura pesquisada, João Pessoa/PB, 2011

| Elementos essenciais | nº | % |
|--|----|------|
| Termos substitutivos | | |
| <i>Psicoterror</i> | 17 | 36,9 |
| <i>Mobbing</i> | 16 | 34,7 |
| <i>Bullying</i> | 10 | 21,7 |
| <i>Harçèlement moral</i> | 6 | 13,0 |
| <i>Acoso moral</i> | 6 | 13,0 |
| <i>Harassment</i> | 6 | 13,0 |
| Assédio psicológico | 6 | 13,0 |
| <i>Ijime</i> | 4 | 8,6 |
| Atributos | | |
| Violência psicológica | 34 | 73,9 |
| Exclusão social do trabalhador | 21 | 45,6 |
| Humilhação | 20 | 43,4 |
| Caráter repetitivo e prolongado | 19 | 41,3 |
| Conduta abusiva | 17 | 36,9 |
| Antecedentes | | |
| Condições opressivas de trabalho | 23 | 50,0 |
| Planos políticos, econômicos e sociais | 19 | 41,3 |
| Disfunções organizacionais | 16 | 34,7 |
| Conflitos interpessoais | 9 | 19,5 |
| Consequências | | |
| Distúrbios psicossomáticos para a vítima | 35 | 76,0 |
| Problemas empresariais | 16 | 34,7 |
| Problemas sociais | 14 | 30,4 |

n= 46

DISCUSSÃO

Termos substitutivos

Com base no material empírico pesquisado, encontraram-se as mais diversas expressões para denominar o assédio moral. A Tabela 1 revela que o termo substitutivo (expressão empregada para referir o conceito) mais citado na literatura pesquisada foi o *psicoterror*, seguido por *mobbing* e *bullying*. Constatou-se, ainda, na literatura estudada, que não há consenso em relação às denominações do conceito, que guardam especificidades e implicações evolucionistas com o passar dos anos.

Na década de 1970, o termo *mobbing* foi utilizado pelo médico sueco Heinemann, para descrever um comportamento altamente destrutivo de pequenos grupos de crianças, dirigidos contra uma única criança. Até então, o *mobbing* era o termo utilizado em estudos com gaivotas e gansos. Nesse contexto, o comportamento de *mobbing* definia um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, que envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes, com vistas a confundir os intrusos com ameaças a distância e ataques sucessivos, podendo ocasionalmente ocorrer contato físico⁽⁸⁾.

Em 1980, o pesquisador alemão, Leymann, popularizou o conceito de *mobbing* e, na década seguinte, realizou um estudo sobre a conduta humana nas organizações laborais e definiu o *mobbing*, como o fenômeno no qual uma ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e repetida, sobre outra no local de trabalho, com a finalidade de destruir o ambiente laboral, conseguindo que a vítima abandone seu emprego⁽⁸⁾. O termo foi difundido, a partir de 1993, com a publicação do livro *Mobbing: a perseguição no trabalho*⁽¹⁰⁾.

Em 1996, Leymann realiza novo estudo, por meio de um levantamento feito em vários grupos de profissionais, que qualificou o processo encontrado de *psicoterror* e introduziu o conceito de *mobbing* para descrever formas de assédio ocorridas dentro das organizações de trabalho⁽¹⁰⁾.

Em setembro de 1998, surgiu o termo assédio moral, quando a vitimóloga francesa, Hirigoyen, publicou, na França, um livro com o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, produzindo reflexões sobre esse fenômeno no ambiente de trabalho⁽¹¹⁾. A partir daí, diversas expressões vêm sendo utilizadas em diferentes países para designar o conceito. Vale destacar que, na Espanha, é conhecido como *acoso moral*; nos Estados Unidos da América, como *mobbing* ou *harassment*; no Japão, *ijime*; na França, *harçèlement moral*, e na Inglaterra⁽⁶⁾, *bullying*.

No Brasil, o termo consagrado é assédio moral⁽¹²⁾, que ganhou intensidade por meio de uma pesquisa realizada por Barreto, em 2000. Mas existem alguns autores que utilizam os termos *psicoterror* ou *violência psicológica*⁽⁶⁾.

Percebe-se que essas diferentes denominações são tentativas de definir e descrever o assédio moral, como

um fenômeno universal; no entanto, essas tentativas, até então, representam dissonâncias na abordagem do conceito, o que desfavorece a elaboração de uma definição consensual. Desse modo, a temática necessita de um intercâmbio de conhecimentos, teorias e estudos que uniformizem seu significado, especialmente, no campo do trabalho.

Atributos

Para caracterizar o assédio moral, a literatura pesquisada cita cinco atributos essenciais que expressam a natureza do conceito, a saber: violência psicológica; exclusão social do trabalhador; humilhação; caráter repetitivo e prolongado e conduta abusiva^(6,11).

As publicações apontaram que a característica mais fortemente presente do conceito de assédio moral constitui a violência psicológica^(6,7,11-12), citada por 34 artigos. Trata-se de uma ofensa moral, não física, deliberativa, em que os agressores realizam, de forma verbal, sutil, dissimulada e intencional ações discriminativas, ameaças, cooptação e coações públicas para alcançar o objetivo de isolar ou atingir a vítima^(6-8,11,13). Estas atitudes são estabelecidas baseadas nas relações hierárquicas desumanas e autoritárias, em que a vítima é hostilizada ante outros⁽¹⁴⁾.

Dessa forma, o comportamento antiético do assediador ocorre por meio de condutas, tais como comentários depreciativos, críticas persistentes, gritos, exigência de tarefas impossíveis, monitoramento excessivo da vítima, rumores maliciosos e ameaças, no sentido de desvalorizar e isolar o trabalhador de forma a degradar o ambiente laboral^(6,10-12). Assim, o trabalhador desestabilizado emocionalmente decide pedir demissão do emprego⁽⁷⁾.

A finalidade do assédio é excluir alguém indesejado do cenário do trabalho. Nesse contexto, o agressor (em geral, pessoa imbuída de autoridade) passa a perseguir o trabalhador, sobretudo quando ele representa o “diferente” no grupo, aquele que tem uma desenvoltura, classe social ou mesmo orientação sexual distinta dos demais. Pessoas excessivamente competentes que ocupam diversos cargos na empresa, tornam-se, na maioria das vezes, o alvo de perseguições por assédio moral⁽¹³⁾.

As características que diferenciam o assédio moral de outros conflitos normais do cotidiano das relações de trabalho constituem a intencionalidade e o caráter repetitivo e prolongado^(4,6,10-11,13-16), condições mais fortemente relacionadas com o desequilíbrio emocional da vítima. É preciso ter clareza de que a ameaça à dignidade ou à integridade psíquica por atividades hostis, de uma ou várias pessoas, só se caracteriza como assédio moral se ocorrer regularmente e em um período de tempo mínimo de 6 meses, em uma frequência média de duas vezes na semana⁽⁸⁾. Assim, não devem ser consideradas assédio moral as situações de estresse, humilhação, conflitos, atritos habituais, tensões e incidentes isolados que

ocorrem pontualmente e de forma assistemática entre participantes das organizações modernas de trabalho⁽⁸⁾.

Base contextual – antecedentes e consequências

Em se tratando dos antecedentes de assédio moral, apresentados nos dados da Tabela 1, observa-se que, entre os antecedentes mais citados na literatura pesquisada, destacam-se as condições opressivas de trabalho^(6,12,17-19) que se configuram por pressão para se obterem resultados preestabelecidos, ritmos de trabalho fixados, trabalhos noturnos, solitários, que têm relações hierárquicas rígidas, em que imperam o medo e o autoritarismo. Além disso, verificaram-se as disfunções organizacionais^(4,13,16-19), caracterizadas por ambientes de trabalho onde não existem regras internas precisas, carentes de políticas coerentes, com má comunicação e escassez de recursos materiais e humanos.

De acordo com alguns autores^(13,17), dirigentes com transtornos psicológicos, que têm ilusões de grandeza, poder e superioridade, bem como pessoas invejosas e cronicamente estressadas estão propícias a desenvolver sentimentos negativos, com a finalidade de atacar e destruir seus semelhantes por puro prazer. Entretanto, o estudo intitulado assédio moral⁽¹³⁾ apresenta que a maioria dos responsáveis pela prática desse tipo de violência são pessoas consideradas normais, que apenas seguem o comportamento já delineado em seu grupo de trabalho.

Além disso, há fatores relacionados ao mundo moderno que tornam o ambiente de trabalho favorável ao assédio moral^(4,6,10,12,13), como por exemplo, os modelos políticos, econômicos e sociais, marcados pelo capitalismo, pelo neoliberalismo e pela globalização que propiciam a proliferação das privatizações dos serviços, a deterioração das relações interpessoais, a fragilidade dos vínculos empregatícios e a desvalorização do trabalhador, tornando o mercado de trabalho extremamente dinâmico e competitivo.

Também são apontados como aspectos propícios ao surgimento do assédio moral os conflitos interpessoais presentes na discriminação por sexo, no preconceito racial, na xenofobia, incapacidades físicas e mentais, razões políticas ou religiosas, na migração, na intolerância pela opção sexual ou no simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente dos demais membros da instituição de trabalho⁽¹³⁾.

No que tange às consequências do assédio moral, há um consenso na literatura investigada sobre sua existência, tanto para a saúde do trabalhador como às instituições e à sociedade. Após análise criteriosa do material empírico deste estudo, as consequências foram divididas em três categorias: distúrbios psicossomáticos, problemas empresariais e problemas sociais.

A categoria denominada de distúrbios psicossomáticos refere-se aos danos ocasionados à saúde mental e física das

vítimas do fenômeno. Entre eles, destacam-se: depressão, estresse, baixa autoestima, síndrome de *burnout*, insônia, fadiga, problemas gástricos, em especial, gastrite e úlcera, distúrbios cardiovasculares, como taquicardia e hipertensão arterial, dor, e, em casos extremos, o suicídio^(4,6,10,19).

Cumpra assinalar que os transtornos ocasionados pelo assédio moral, muitas vezes, incapacitam o trabalhador a desempenhar suas atividades e diminuem seu desempenho no trabalho, aumentando o absentismo e, conseqüentemente, a queda da produtividade e do lucro da empresa. Como conseqüência, o funcionário é demitido, e isso aumenta o custo com pagamento de indenização ou percentual sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, 13º salário e férias⁽¹⁹⁾.

Assim sendo, o assédio moral é considerado uma síndrome psicossocial multidimensional, pois apresenta vários sintomas físicos e psíquicos que afetam o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização e produzem disfunções em nível individual e coletivo, atingindo todos os níveis hierárquicos com repercussões negativas da imagem da empresa⁽⁸⁾. De igual modo, a sociedade sente as conseqüências negativas advindas da prática do assédio

moral, uma vez que aumentam o desemprego, a criminalidade, oneram os gastos públicos com auxílio-doença do empregado e com as aposentadorias precoces⁽¹⁹⁾.

CONCLUSÕES

A análise do conceito de assédio moral, baseada no modelo de Rodgers, tornou mais compreensível seu significado, seus atributos, seus antecedentes e suas conseqüências, assim como possibilitou que se elaborasse a seguinte definição para o fenômeno: *violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando-lhe estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização*. Espera-se que essa definição possa favorecer a abordagem do fenômeno nas diferentes áreas do conhecimento.

Convém ressaltar a importância de se analisar tal conceito utilizando-se o modelo evolucionista de Rodgers, que permitiu verificar sua evolução histórica ao longo do tempo, considerando o dinamismo e as variações do conceito em diversos cenários socioculturais.

REFERÊNCIAS

1. Cézár ES, Marziale MH. Occupational violence problems in an emergency hospital in Londrina, Paraná, Brazil. *Cad Saúde Pública*. 2006;22(1):217-21. Portuguese
2. Mauro MY, da Paz AF, Mauro CC, Pinheiro MA, Silva VG. Working conditions of the nursing team in the patient wards of a university hospital. *Esc Anna Nery*. 2010;14(2):13-8. Portuguese
3. Avilla RP. As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho [dissertação]. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul; 2008.
4. Thofehrn MB, Amestoy SC, de Carvalho KK, Andrade FP, Milbrath VM. Moral harassment in nursing working settings. *Cogitare Enferm*. 2008;13(4):597-601. Portuguese
5. Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 6a ed. Kuhner MH, tradutora. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2003.
6. Barros RC. Assédio moral: dos efeitos e aspectos probatórios do psicoterror no ambiente de trabalho empresarial [Internet]. 2009 [citado 2012 Maio 10]. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/renato_da_costa_lino_de_goes_barros.pdf
7. Pedrosa VG, Limongi AC, Martins FA, Hrdlicka H, Jorge SM, Cornetta VK. Exploring conceptual aspects of mobbing. *Rev Adm Saúde*. 2006;8(33):139-47.
8. Guimarães LA, Rimoli AO. Workplace mobbing: a multidimensional psychosocial syndrome. *Psicol Teor Pesqu*. 2006;22(2):183-92. Portuguese.
9. de Freitas MC, Mendes MM. Concept dimension for nursing and Deleuze. *Rev Latinoam Enferm*. 2004;12(1):128-33.
10. Caniato AM, Lima EC. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cad Psicol Soc Trab*. 2008;11(2):177-92.
11. Coleta JA, de Miranda HC. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: 26º Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação; 2003 out 5-8; Poços de Caldas. Anais. Poços de Caldas (MG): ANPED; 2003. p. 1-12
12. Caran VC, Secco IA, Barbosa DA, Robazzi ML. Moral harassment among professors in a public university in Brazil. *Acta Paul Enferm*. 2010;23(6):737-44. Portuguese.
13. de Souza MC. Assédio moral. *Rev Datavenia*. 2004;8(78).
14. Jacoby AR, Falcke D, Lahm CR, Nunes GJ. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Rev Mal-Estar Subj*. 2009; 9(2):619-45.
15. Maciel RH, Cavalcante R, Matos TG, Rodrigues S. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicol Soc*. [Internet. 2007 [citado 2012 Maio 10]; 19(2):[cerca de 11p]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n3/a16v19n3.pdf>.
16. de Aguiar MR. Assédio moral: problema antigo, interesse recente [Internet] [citado 2012 Maio 10]. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/23981/public/23981-23983-1-PB.pdf>
17. Baillien E, Neyens I, De Witte H, De Cuyper N. A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *J Community Appl Soc Psychol*. 2009;19(1):1-16.
18. Yildirim A, Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs*. 2007; 16(8):1444-53.
19. Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. *Educ Sci Theory Pract*. 2010; 10(1):5675-8.