



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PRÁTICAS EXTENSIONISTAS DE PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO

Thiago Soares Nunes

Universidade Federal de Santa Catarina
adm.thiagosn@gmail.com

Joana Soares Cugnier

Universidade Federal de Santa Catarina
jocugnier@yahoo.com.br

Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina
s.r.tolfo@ufsc.br

Resumo

As políticas organizacionais de prevenção ao assédio moral são quase incipientes e raras e, muitas vezes, ficam apenas na prescrição legal devido à falta de conhecimento e/ou desinteresse em sua aplicação. Diante desta perspectiva, com objetivo de promover ações preventivas e de combate ao assédio moral junto às instituições, empresários, trabalhadores e membros da sociedade civil, de modo a promover a saúde do trabalhador, este trabalho é um relato de experiência que visa apresentar e descrever as ações de um projeto de extensão desenvolvido no Programa de Extensão Universitário (ProExt) entre 2011 e 2012. As ações mais representativas foram a realização do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho; a construção de uma cartilha informativa e de um site sobre assédio moral com o objetivo de divulgar informações sobre o fenômeno; e o atendimento em grupo a assediados moralmente. Por fim, compreende-se que a divulgação das ações e os resultados alcançados pelo Projeto são importantes tanto cientificamente quanto socialmente, pois a informação é um instrumento para prevenir e combater a violência, bem como o conhecimento dessas medidas pode auxiliar na aplicação das mesmas em outros contextos.

Palavras-chave: Assédio moral. Prevenção. Intervenção. Extensão.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



WORKPLACE BULLYING: EXTENSION PRACTICES OF PREVENTION AND INTERVENTION

Abstract

The organizational politics for the prevention of bullying are almost incipient and rare and often are only in the legal prescription due to lack of knowledge and/or lack of interest in their application. Face this perspective, with the objective of promote preventive and combating bullying with institutions, entrepreneurs, workers and members of civil society, in order to promote the health of the worker, this work is an experience report that aims to present and describe the actions of one extension project developed at the University Extension program (PROEXT) between 2011 and 2012. The most representative actions were the II Catarinense Prevention Seminary of Workplace Bullying, construction of an informative booklet and a website about bullying in order to disseminate information about the phenomenon, and group attendance to morally harassed. Finally, it is understood that the dissemination of the actions and the results achieved by the project are important for both scientifically as well as socially, because information is an instrument to prevent and to combat the violence, as well as the knowledge of these measures can assist in the implementation in different contexts.

Keywords: Bullying. Prevention. Intervention. Extension.

INTRODUÇÃO

A violência que acontece no âmbito do trabalho tornou-se objeto de pesquisa somente nas últimas décadas do século XX, embora a sua ocorrência seja tão antiga quanto o próprio trabalho (HIRIGOYEN, 2005; 2008). No entanto, constata-se uma ampla divulgação da mídia e do interesse de pesquisadores de diferentes áreas de conhecimento no estudo deste objeto, bem como uma banalização da questão em função da generalização conceitual. Nesta perspectiva, tratar de violência é abordar um fenômeno complexo e polissêmico, e que nos remete na origem da palavra latina *violetia*, que corresponde ao constrangimento sobre um indivíduo com objetivo a levá-lo a realizar algo contrário à sua vontade (TOLFO, 2011). Violência pode ser compreendida como “qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou envolvidas de forma impessoal ou incidental” (WARSHAW, 1998, p. 51-52).



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](#).



Quando o tema violência é mencionado, geralmente é associado a comportamentos agressivos ou abusivos e de ordem física. Porém, conforme definição apresentada anteriormente por Warshaw, ela não é tão simples assim, envolve não somente agressões físicas, mas também psíquicas. Entre as violências praticadas no ambiente de trabalho, o assédio moral é identificado como uma das mais frequentes. O assédio moral pode ser identificado no âmbito laboral mediante a caracterização de condutas abusivas e humilhantes nos relacionamentos interpessoais, as quais são intensificadas pelo aumento da competitividade entre os trabalhadores, por uma cultura organizacional permissiva ou incentivadora de práticas hostis em detrimento ao alcance das metas/objetivos organizacionais, pelos estilos de liderança e formas de gestão (NUNES; TOLFO, 2012b, 2012c).

Em uma perspectiva de combater a falta de compreensão sobre o tema, o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS) desenvolveu um projeto de extensão, aprovado no Programa de Extensão Universitário (ProExt), com objetivo de promover ações preventivas e de combate ao assédio moral junto a instituições, empresários, trabalhadores e membros da sociedade civil, de modo a promover a saúde do trabalhador. As principais e mais representativas ações desenvolvidas foram o desenvolvimento de uma cartilha sobre o assédio moral, a realização do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, a criação de um grupo de atendimento às vítimas desta violência, e um site com informações sobre o tema. Compreende-se que as ações desenvolvidas são de grande importância para a propagação do conhecimento sobre o tema, uma vez que permitem ao público compreender o que é e quais são as principais características do assédio moral.

Neste contexto, este trabalho tem por objetivo apresentar e descrever as ações do projeto de extensão “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” desenvolvidas no Programa de Extensão Universitário (ProExt) entre 2011 e 2012. Compreende-se que a divulgação das ações e resultados por ela alcançados são importantes tanto cientificamente quanto socialmente, pois o conhecimento é uma arma para a prevenção e combate da violência, bem como conhecer estas medidas podem auxiliar na aplicação das mesmas em outros contextos.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho não corresponde apenas a uma questão interpessoal, mas também é um problema de nível organizacional, pois se manifesta dentro do ambiente organizacional. Assim, a organização torna-se corresponsável pela sua prática ou pela isenção destes comportamentos e ações (NUNES; TOLFO, 2012b, 2012c). Silva e Tolfo (2011) explicitam que algumas situações dentro das organizações vêm contribuindo para se caracterizar como assédio como, por exemplo, o ambiente extremamente competitivo, pautado por pressões orientadas para o atingimento de metas, aliado a disputas vorazes para ocupação de posições vistas como atrativas na estrutura organizacional.

Nesta perspectiva, a violência perpetrada pode ter consequências devastadoras para o trabalhador. Martins e Pinheiro (2006) apresentam como consequências mais específicas do assédio moral o estresse, a ansiedade, a depressão, o estresse pós-traumático e a desilusão. Mas, sabe-se que o assédio moral no trabalho tem efeitos não somente para a vida do trabalho, mas também tem consequências para outros níveis, como organizacional e social (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; NUNES; TOLFO, 2012a).

Silva e Tolfo (2011) sugerem para a diminuição das ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho pode-se fazer por meio da construção de uma cultura organizacional que não tolere a ocorrência desse tipo de violência. Assim, construir culturas corporativas que se manifestem por meio de ações de qualidade de vida que auxiliem na existência de sentimentos de felicidade no ambiente de trabalho. Corroborando com a ideia, evidencia-se que as organizações precisam efetivamente desenvolver e aplicar ações que objetivem a eliminação ou redução dos riscos que envolvem a incidência de violências no ambiente do trabalho, promovendo deste modo um clima e ambiente saudável aos seus trabalhadores (EINARSEN et al., 2005, 2011; NUNES; TOLFO, 2012b).

Fabro (2011) realizou uma pesquisa com o objetivo de estudar quais são as principais propostas sugeridas na literatura como formas de combater o assédio moral no trabalho por parte das organizações. As informações coletadas foram agrupadas em três categorias: diagnóstico organizacional, prevenção e intervenção. Com relação ao diagnóstico organizacional houve uma baixa incidência, o conhecimento do fenômeno na literatura tende a não considerar que o ambiente da própria organização possa propiciar e até estimular o assédio e que as mesmas devem ser bem identificadas e avaliadas. Com relação à prevenção



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



devem ser realizadas por meio de informações e treinamentos a todos da organização, em especial a capacitação de dirigentes organizacionais, como também mudanças na cultura organizacional. Sendo que o assédio deve fazer parte na aplicação de política de prevenção para eliminar ou diminuir os riscos que abarcam a violência no ambiente de trabalho. A autora relata que há uma preocupação na literatura com relação às ações de intervenção ao assédio, busca-se coibir essa violência e visando minimizar as suas consequências para os trabalhadores, como também, evitar que a sua ocorrência seja entendida pelos trabalhadores como algo natural no ambiente laboral.

Assim, uma política de prevenção e combate ao assédio moral necessita ser ampla e assumir um caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. Deve-se conscientizar a todos que o assédio moral é devastador na vida das pessoas e a informação sobre esse fenômeno é o melhor antídoto, como também pode ser acessível a todos (HELOANI, 2011; HELOANI; BARRETO, 2010; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

MÉTODO

Este trabalho é um relato dos resultados de um projeto de extensão intitulado “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” aprovado no Programa de Extensão Universitário (ProExt) em 2010 e executado em 2011-2012. Portanto, este artigo tem o objetivo de apresentar e descrever as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho que foram desenvolvidas no Programa de Extensão Universitário (ProExt). As ações neste trabalho foram a realização do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, a criação de uma cartilha com informações sobre o assédio, a realização do grupo de atendimento às vítimas assediadas e a criação de site informativo sobre o assédio moral. Cada ação apresentou diferenças na relação coleta e análise dos dados, contudo, relataremos aqui apenas as questões relacionadas ao seminário e grupo de atendimento, uma vez que estas ações tiveram um instrumento de coleta de dados. Doravante, ressalta-se que os instrumentos utilizados tanto no seminário quanto no grupo, tiveram como objetivo questionar ao participante sobre a eficiência dessas ações, para que possam ser melhoradas.

No seminário foi entregue aos participantes um questionário de avaliação, que compreendeu questões quanto às instalações, ao atendimento e pessoal, à estrutura, aos



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



objetivos. Além desses grupos, o participante poderia relatar os pontos positivos e negativos, e críticas e sugestões para a edição seguinte do seminário. Ressalta-se que os participantes do seminário são oriundos das mais diversas instituições e cidades do Brasil. Foram retornados 30% dos questionários, o que corresponde a um número aproximado de 149. Por meio deste retorno, os dados foram tabulados e analisados estatisticamente.

Quanto ao grupo de atendimento, o mesmo teve duração de seis encontros semanais, composto por cinco mulheres. Das cinco participantes, quatro eram trabalhadoras da Universidade Federal de Santa Catarina e uma de instituição privada. Após aproximadamente cinco meses ao término do grupo, foi enviado um e-mail as cinco participantes solicitando um *feedback* sobre a experiência que elas tiveram nas atividades e as consequências provenientes da participação delas, ou seja, no que o grupo as auxiliou.

RESULTADOS E ANÁLISE

Criado em 2003, o Programa de Extensão Universitário (ProExt) tem por objetivo apoiar as instituições públicas de ensino superior no desenvolvimento de programas ou projetos de extensão que possam contribuir para implementação de políticas públicas. Em 2010, o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS), vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), obteve a aprovação de um projeto encaminhado ao ProExt, intitulado “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador”. Para tanto, foram desenvolvidas parcerias e metas que objetivassem alcançar as ações estabelecidas no projeto, tendo suas atividades iniciadas em 2011.

O público-alvo deste projeto compreendeu gestores, sindicalistas, acadêmicos, docentes, pesquisadores, trabalhadores e a população de forma geral. A ideia acerca do público consistiu em agregar tanto empregados quanto empregadores, uma vez que ambos precisam ter conhecimento sobre o fenômeno. Ressalta-se que o foco das ações de prevenção e combate é no público em geral, no entanto, determinadas atividades tiveram um foco específico, como serão explanadas em sequência. Primeiramente descreveremos as atividades mais representativas do projeto, que consistem na realização de um seminário estadual sobre prevenção ao assédio, elaboração de uma cartilha informativa, o atendimento psicológico aos



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina, vítimas desta violência, e a criação de um site sobre o tema.

O “II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho” teve por objetivo principal divulgar o tema assédio moral no trabalho, por meio de palestras com pesquisadores referenciais no Brasil, discutir o problema em mesas redondas, e apresentar relatos de investigação científica (tendo 33 trabalhos apresentados por pesquisadores). De forma a ser abrangente no conteúdo a ser apresentado para o público, uma vez que o assédio moral é considerado um fenômeno complexo e estudado pelas mais diversas ciências (NUNES; TOLFO, 2012b), a organização do evento procurou compreender aspectos conceituais do tema, consequências, aspectos jurídicos, prevenção, dentre outros.

O seminário teve um total de 497 inscritos, sendo 85% dos participantes do Estado de Santa Catarina, e apesar de ser um evento estadual, reuniu interessados no tema de outras regiões do Brasil. O público participante do evento foi diverso, compareceram acadêmicos, administradores, advogados, assistentes sociais, bancários, enfermeiros, médicos, professores, psicólogos, técnicos de segurança do trabalho, e outros.

Como forma de melhorar os próximos eventos, uma vez que a tendência deste é ocorrer a cada 2 anos, foi aplicado um questionário de avaliação do seminário. Tal questionário abordou aspectos agrupados em 4 categorias (instalações, atendimento/pessoal, estrutura, e objetivos), e em todos estes obteve uma avaliação positiva, com média acima de 8,5 pontos. Dentre os pontos positivos elencados pelos participantes, destacam-se os temas abordados nas palestras e os próprios palestrantes. Já os negativos refletem o pouco tempo para as apresentações dos trabalhos e para o debate nas palestras, além da distância do local do evento com o centro da cidade.

O desenvolvimento do seminário foi um ponto importante para divulgação do tema no Estado de Santa Catarina, no entanto, ainda é um pequeno passo frente à necessidade da exposição do tema. Desta forma, outra ação foi desenvolvida no projeto, a elaboração de cartilha sobre o assédio moral no trabalho. O conteúdo desta cartilha foi elaborado por professores, acadêmicos e pesquisadores do tema, tendo seu conteúdo revisado por diversas vezes a fim de tornar clara e didática a informação passada ao público. Além do conteúdo escrito, há ilustrações que “exemplificam” a informação que se quer passar, desta forma, tornando o conteúdo mais atrativo.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



O conteúdo da cartilha inclui: apresentação e contextualização do assédio, o que é e não é assédio moral, formas de reconhecer a violência, as principais consequências, como agir e denunciar, legislação, e sugestão de filmes, livros, trabalhos e sites sobre o tema. A sua publicação ocorreu em duas formas: online (já disponível no site do grupo); e impressa (35 mil cópias) distribuída nos mais diversos locais.

Outra ação desenvolvida foi a realização do atendimento em grupo a pessoas assediadas moralmente no trabalho. O atendimento em grupo utilizou como abordagem o Psicodrama e teve o objetivo de possibilitar por meio de vivências que os assediados moralmente pudessem ter um espaço para a reflexão e o esclarecimento do que ocorreu com eles, como também, na construção de novas estratégias para superarem essa situação. O grupo era composto pela professora coordenadora do projeto, uma professora psicodramatista, uma aluna de pós-graduação em psicologia, e duas estagiárias do curso de graduação em psicologia. Tal grupo, anteriormente ao início dos trabalhos, aprofundou seus estudos na literatura sobre assédio moral no trabalho e no psicodrama, de modo a subsidiar a relação teoria-prática.

A divulgação do atendimento em grupo foi feita via correio eletrônico para servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC. Assim, esse era o principal público-alvo do grupo, no entanto, uma pessoa sem vínculo com a universidade e que procurou espontaneamente apoio do grupo foi integrada na atividade. Foram realizadas duas entrevistas individuais com aqueles que retornaram o e-mail com o objetivo de clarificar possíveis dúvidas sobre o assédio, como também sensibilizá-los e convidá-los a participarem do grupo de apoio. Foram entrevistados ao total 7 trabalhadores, sendo 5 do sexo feminino e 2 do sexo masculino. Durante as entrevistas individuais, os entrevistados do sexo masculino não se interessaram em participar do grupo. Desta forma, o atendimento em grupo ocorreu com um número de 5 pessoas (somente mulheres), sendo realizado uma vez por semana com duração de 2 horas cada, e compreendeu ao total 6 encontros.

Após cinco meses de finalização do atendimento em grupo, os participantes foram contatados via e-mail com a solicitação de um *feedback* sobre a experiência que tiveram nessa atividade e o que o grupo as ajudou. Os principais resultados do atendimento em grupos foram a promoção de estratégias de reflexão e de enfrentamento do sofrimento, esclarecimentos acerca do assédio moral e do contexto do trabalho na atualidade e a



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](#).



configuração de um contexto de apoio mútuo entre as participantes a qual foi mediada pelas coordenadoras do grupo de apoio.

Por meio das diversas ações explanadas anteriormente e como uma forma de sistematizar as informações e ações, foi criado um site sobre o tema (www.assediomoral.ufsc.br). A página contempla informações presentes na cartilha (algumas aprofundadas), os projetos de pesquisa e extensão desenvolvidos pelo grupo, informações sobre o grupo de apoio aos assediados, e também publicações (artigos científicos, capítulos de livro, dissertações, teses) dos membros do grupo, entrevistas e vídeos, e sugestões de leitura e mídias.

Por fim, compreende-se que as ações desenvolvidas, principalmente o seminário, a cartilha e o site, têm como principal objetivo prover informações sobre o assédio moral no trabalho. Tal justificativa parte-se da premissa que a informação – saber o que é o assédio moral e suas características – é um fator importante para prevenir e combater essa violência (NUNES; TOLFO, 2012b, 2012c).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação entre as pessoas deve ser pautada pelo respeito e valorização independentemente das suas condições sociopolíticas e econômicas mesmo que esses aspectos tenham se tornado um desafio na sociedade contemporânea. Pois o assédio moral está presente num contexto onde se experimenta a banalização da injustiça social, a precarização das condições de trabalho, tarefas fastidiosas e penosas, desemprego e desigualdades abissais entre outras situações (MARTINS et al., 2012).

É de fundamental importância a realização de políticas que venham a prevenir e combater a ocorrência desse fenômeno que gera consequências negativas nos diferentes níveis desde o individual, passando pelo organizacional e por fim, no social. Dessa forma, que as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho que foram desenvolvidas no projeto de extensão “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” tiveram o objetivo de auxiliar para minimizar os efeitos que esse tipo de violência gera. A intenção foi realizar amplas ações que atingissem diferentes níveis.

Compreende-se que a divulgação das ações e os resultados alcançados pelo Projeto são importantes tanto cientificamente quanto socialmente, pois a informação é um instrumento



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



para prevenir e combater a violência, bem como o conhecimento dessas medidas pode auxiliar na aplicação das mesmas em outros contextos.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos especiais ao Ministério da Educação (MEC) pelo financiamento destinado ao Projeto realizado com o apoio do PROEXT 2010 - MEC/SESu e aos colaboradores.

REFERÊNCIAS

EINARSEN, S. et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005, p 229-247.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.

FABRO, A. C. **Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações**. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

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

HELOANI, J. R. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **GVexecutivo**, vol. 10, n. 1, p. 50-53, 2011.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



MARTINS, F. S. et al. Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. **Revista Brasileira de Psicodrama**, vol. 20, n. 2, p. 97-113, 2012.

MARTINS, J. C. O.; PINHEIRO, A. A. G. P. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Revista de Psicologia da Vetor Editora**, vol. 7, n. 1, p. 79-85, 2006.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista GUAL**, Florianópolis, vol. 5, n. 3, p. 264-286, 2012a.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, vol. 20, n. 1, p. 61-73, 2012b.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. In: 36º Encontro da ANPAD. **Anais do XXXVI EnANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD. 2012c

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Felicidade, Bem-estar e Assédio Moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. In: LEOPOLD, L.; FAGÚNDEZ, D.; SOBREBA, N. (Orgs.). **Investigaciones e intervenciones innovadoras en el campo de la psicología de las organizaciones y el trabajo: el estado del arte** (pp. 2247-260). Montevideo: Psicolibros Universitario – Conitriun, 2011. p. 2247-2260.

TOLFO, S. R. O assédio moral como expressão da violência no local de trabalho. In: SOUZA, M. de; MARTINS; F. M. M. C.; ARAÚJO, J. N. G. de (Orgs.). **Dimensões da Violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

WARSHAW, L. J. Violence in the workplace. In: STELLMAN, J. M. (Ed.). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Geneva: International Labour Office, 1998.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).