

EFEITOS PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL NA GERAÇÃO Y

PSYCHOLOGICAL EFFECTS OF MORAL HARASSMENT IN GENERATION Y

Allan Lazaro Santos Quintiliano¹

Dori Luiz Tibre Santos²

RESUMO

Este artigo visa apresentar os resultados de uma pesquisa realizada com 139 trabalhadores da Geração Y, abordando o tema assédio moral no ambiente profissional e seus efeitos psicológicos. Apesar de o assédio moral não ser uma prática recente, o seu estudo teve grande ascensão nestes últimos anos, porém, mesmo assim, poucos trabalhos sobre o assédio moral na Geração Y são encontrados. Para obtenção dos dados, adotou-se a aplicação de questionários com questões fechadas, possibilitando um espaço em cada questão para que o entrevistado pudesse falar livremente, caso sua resposta não se encaixasse nas alternativas apresentadas. Para delimitar a amostra, dois principais critérios foram estabelecidos: ter idade mínima de 18 anos e estar atuante no mercado de trabalho. Os entrevistados são trabalhadores com vínculo empregatício formal (carteira assinada) e informal (sem carteira assinada), porém a pesquisa foi realizada fora do ambiente de trabalho, obtendo um caráter mais informal e sem a pressão exercida do local.

Palavras-chave: Assédio Moral. Geração Y. Efeitos Psicológicos.

ABSTRACT

This article presents the results of a survey with 139 employees of Generation Y about moral harassment issue at the professional environment and its psychological effects. Although harassment isn't a recent practice, there are just few studies about it in Generation Y even though its study has recently risen. To obtain the data, we adopted questionnaires with closed questions, providing a space in every issue for the interviewee to talk freely if his/her answer does not fit the alternatives presented. To delimit the sample, two main criteria were established: minimum age 18 years and being active in the labor market. Respondents are workers with formal employment (registered) and informal (unregistered), but the research was conducted outside the work environment, providing an informal character and without the local pressure.

Keywords: Moral Harassment. Generation Y. Psychological Effects.

¹ Acadêmico do 3º ano de Psicologia. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2011-2012) da FAE Centro Universitário. *E-mail:* allanquintiliano@yahoo.com.br.

² Psicólogo. Mestre em Educação. Professor da FAE Centro Universitário nos cursos de Psicologia e Administração. Orientador de TCC. Orientador do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2011-2012) da FAE Centro Universitário. *E-mail:* dori.santos@fae.edu.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um assunto pesquisado há, aproximadamente, 25 anos (SOBOLL, 2008a), e nos últimos tempos vem sendo amplamente divulgado e discutido a partir de alguns estudos já realizados, palestras e movimentos sindicais. Com isso, é possível verificar que esse tema ganha espaço no cenário organizacional.

O uso do termo assédio moral é bastante comum, remetendo aos comportamentos abusivos praticados por chefes contra seus subordinados. Essa ideia não está totalmente errada, mas o assédio moral não é apenas isso, é muito mais amplo, ocorrendo em diversos ambientes. Entretanto, pretende-se, neste artigo, observar apenas o assédio moral no ambiente organizacional, pois esse fenômeno tem sido bastante frequente no meio profissional. As suas razões são as mais variadas, porém se destacam aqui aquelas que ocorrerem devido às pressões do mercado de trabalho.

Muitos trabalhadores podem estar sofrendo esse tipo de abuso em sua jornada laboral e não se dão conta disso. A violência moral, segundo Hirigoyen (2011), é silenciosa e acontece com bastante frequência nas relações interpessoais. Percebe-se no aspecto profissional que muitas empresas possuem código de ética, mas estimulam a violência dentro de suas próprias estruturas (HELOANI, 2004).

Essas relações perversas (HIRIGOYEN, 2011), que se estabelecem no ambiente organizacional, atingem diversas faixas etárias, inclusive a Geração Y. Esse grupo citado foi o escolhido para ser pesquisado. Dele, observaram-se quais são os efeitos psicológicos do assédio moral, pois, segundo Dejours (1992), as pesquisas realizadas pela psicopatologia do trabalho revelam que o equilíbrio psíquico e a saúde mental do indivíduo são afetados pelas pressões originadas na organização do trabalho.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Sobre o tema apresentado, é possível encontrar autores consagrados, como Marie-France Hirigoyen, que ajudaram a difundir o estudo do assédio moral no mundo. As obras de Hirigoyen abriram caminhos para pesquisas sobre a violência no ambiente de trabalho, para a criação de leis e, principalmente, para este projeto, o olhar psicopatológico dessa prática.

A escolha da autora como norteadora proporciona apoio os objetivos estabelecidos. É importante relatar que em nenhum momento houve pretensão em desabonar outras teorias sobre o fenômeno do assédio moral, mas houve concordância dos idealizadores deste artigo sobre o olhar que essa teoria estabelece a respeito da violência moral.

Nos tópicos seguintes, será feita a exposição da teoria sobre o assédio moral como uma violência perversa do cotidiano e seus efeitos psicológicos, de acordo com Hirigoyen (2011). Mas, antes desse aprofundamento, será apresentado o conceito de assédio moral, suas variações de nomenclatura e suas características. Logo após, será apresentado um tópico sobre o conceito de Geração Y e suas relações com o assédio moral.

2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Como um dos objetivos desta pesquisa com a Geração Y, a caracterização do assédio moral é de suma importância para a compreensão da violência no ambiente de trabalho. Tendo compreensão da violência, é possível identificar atitudes que sejam abusivas e também desconsiderar situações que não caracterizam o assédio moral. As existências de várias definições sobre o tema dificultam ainda mais a sua configuração e, conseqüentemente, o combate a esse comportamento hostil.

Segundo Soboll (2008a), ainda que pesquisado há mais de 25 anos no mundo, aqui no Brasil o assédio moral desenvolveu-se a partir do ano 2000 como objeto de estudo e de intervenção profissional, sendo ainda envolto de imprecisões conceituais e metodológicas. Para a autora, essa imprecisão está relacionada à diferente formação e época em que cada autor vive. O termo *mobbing*, dado pelo médico Heinemann a partir da etimologia de Korand Lorenz, é usado para descrever uma conduta de um grupo de crianças contra um menino. Leymann (1996 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006) também se utilizou desse termo, mas aplicando ao ambiente de trabalho para um grupo que ataca psicologicamente de maneira contínua um trabalhador, a fim de destruí-lo (assim como o termo “*bullying*”, pouco utilizado, sendo mais comum no ambiente escolar e, muitas vezes, envolvendo agressões físicas, além da psicológica).

Tendo em vista o assédio moral no contexto brasileiro, buscou-se neste artigo identificar o termo mais adequado para descrever a violência psicológica no trabalho. Para isso, foram analisadas obras como a de Marie-France Hirigoyen (2011), Margarida Barreto (2006), Lis Andrea Pereira Soboll (2008) e Anastácio Ovejero Bernal (2010), além de artigos e dissertações sobre o tema.

O que se pode verificar, segundo as pesquisas de Soboll (2008), é que o termo assédio moral tem sido mais utilizado e aceito no Brasil, na área acadêmica e entre os atores sociais. A expressão foi difundida por Margarida Barreto (2006) como assédio moral, seguindo o modelo francês de Marie-France Hirigoyen (2011).

Será utilizado, então, o termo assédio moral (além de representar todos os outros termos, pois sua diferença é apenas teórica, também indica insistência, o que caracteriza a expressão segundo este estudo). Considerando essa nomenclatura, podemos afirmar que, segundo Hirigoyen (2011, p. 67), assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, 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 de trabalho.

Ovejero Bernal (2010, p. 174) defende que:

A definição mais aceita hoje em dia é a utilizada pela legislação Sueca, que foi elaborada pela AFS (Agência Sueca para a melhoria do ambiente laboral), em 1993, em que descreve o fenômeno como uma série de ações recorrentes, censuráveis ou claramente negativas, que são dirigidas contra empregados específicos, de maneira ofensiva, e que podem ter como conseqüências à marginalização desses empregados da comunidade de trabalho.

No conceito apresentado, são mencionadas características específicas do assédio moral. Para facilitar essa tarefa, Rezende (2008), advogado trabalhista e mestre em Direito do Trabalho, estabelece algumas

especificidades ou critérios que são necessários para essa definição. Esses critérios apresentados pelo autor auxiliam na dificuldade que o jurídico tem em estabelecer o que é assédio moral. Ao todo, são quatro critérios apresentados, que serão adotados como parâmetros neste artigo.

O primeiro é a habitualidade. Apesar de não haver um consenso entre os estudiosos sobre a periodicidade, a maioria deles estabelece que o assédio moral deva ser frequente e também apresentar um tempo mínimo de ataques. Como relata Rezende (2008), alguns estabelecem um tempo de 12 meses, e outros de até 3 anos e 4 meses, mas o importante é que haja uma repetição do fenômeno, como a própria palavra assédio em sua língua pátria designa: insistência.

Para a pesquisa deste artigo, foi estabelecido o critério de periodicidade de Leymann (1996 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 3):

[...] fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.

O segundo ponto é o local em que ocorre o assédio. Embora pareça óbvio, dado o contexto em que está se tratando o tema, Rezende (2008) destaca que os indivíduos devem pertencer ao mesmo organismo empresarial e que sejam dependentes da empresa, mesmo que de forma indireta, incluindo temporários, terceirizados e prestadores de serviços sem vinculação direta com o organismo.

O penúltimo ponto indica a violência psicológica. O assediador tem de apresentar um comportamento que ataque o psicológico de seu alvo, ou seja, condutas como gritos, insultos, repreensões, humilhações em público, entre outros. Rezende (2008) enfatiza que qualquer conduta que produza desconforto psicológico também pode ser incluída, desde que seja grave de um padrão objetivo, ou seja, caso não ultrapasse o **limite normal** não será considerado como violência psicológica. Contando com isso, esse critério não deve ser considerado à parte dos outros para caracterização, pois existem situações em que não será possível verificar a violência psicológica.

No último critério, o autor propõe a intenção do assediador em causar prejuízo psicológico e moral ao assediado. Nesse ponto, as opiniões sobre o tema são uníssonas. Segundo Rezende (2008), as omissões, a criação de condições que propiciem a humilhação e sua submissão a uma série de disposições abusivas também precisam ser consideradas.

Foram definidos até agora os critérios do assédio moral, mas também se faz necessária uma definição clara do público que foi pesquisado: a Geração Y.

3 A GERAÇÃO Y

Recentemente estudada, a Geração Y cresceu em um momento de grande avanço tecnológico e econômico, sendo formada pelos jovens nascidos de 1984 a 1990. Existem outras variações referentes ao período de nascimento determinante para classificação das gerações por diversos autores. Mas, para esta pesquisa, foram adotados como datas de referência os períodos citados por Garcia, Stein e Ramón

(2008), do artigo *Quem é a Geração Y*, os quais trazem informações sobre todas as gerações, porém tratam especificamente da Geração Y.

Segundo esses autores, as gerações que convivem nos tempos atuais são: Tradicionais, *Baby Boomers*, X e Y. Sabendo disso, destacam-se, a seguir, alguns aspectos que podem indicar situações que caracterizam o assédio moral sofrido ou partido desta geração.

3.1 O ASSÉDIO MORAL NA GERAÇÃO Y

Conforme citado anteriormente, Garcia, Stein e Ramón (2008) apresentam em sua pesquisa que, devido à escassez de profissionais no continente europeu, a extensão de idade dentro do mercado de trabalho está sofrendo e sofrerá ainda mais modificações. Isso corresponde tanto à entrada antecipada no mercado de trabalho como ao tempo de aposentadoria.

No Brasil, a tendência parece seguir da mesma forma, segundo dados do IBGE do último Censo realizado. A população até os 25 anos, em 2010, teve a menor representatividade no total da população, enquanto, em 1991, a população idosa representava 4,8%, passando para 5,9% no de 2000, chegando a 7,4%, em 2010. De acordo com o IBGE (2011), esse aumento nos últimos dez anos é decorrente do crescimento da população adulta. Com base nesses dados, talvez se possa atribuir um menor espaço no mercado de trabalho e mais competitivo para um indivíduo pertencente à Geração Y.

Segundo Oliveira (2012), o contexto vivido pela Geração Y favoreceu uma relação com o poder hierárquico diferente das outras gerações. Essa geração não viveu, por exemplo, os tempos de regime militar. Muitas vezes, o reconhecimento por parte do superior hierárquico, que um Y deseja receber, pode torná-lo vulnerável a sofrer assédio moral (HIRIGOYEN, 2011).

Para Hirigoyen (2011), isso acontece ainda na primeira fase do assédio. Segundo a autora, o assédio moral pode ser compreendido em duas fases: a primeira de sedução do assediado; e a outra, da violência manifestada contra ele. Na primeira fase, o agressor ao perceber que seu alvo o admira, tenta agradá-lo ou atraí-lo, corrompendo-o e subornando-o de forma indireta e em segredo. Porém, pode-se pensar também na situação inversa, um Y sendo o assediador. Isso pode ocorrer de várias formas, como por brincadeiras ofensivas e a exclusão de projetos (BASÍLIO, 2011).

De acordo com a matéria publicada por Basílio (2011), a chegada da Geração Y nas empresas e a competitividade entre as organizações também tornam os jovens mais intolerantes em relação aos problemas no trabalho e cada vez mais exigentes e exigidos por resultados. Muitos deles são gestores e um dos fatores que colaboram para o assédio dentro das organizações é a impaciência desses chefes em esperar pelos resultados. A matéria ainda aponta que a relação da Geração Y com autoridade é de respeito, desde que esta demonstre competência. Por dominar o uso da tecnologia, há uma predominante inversão de papéis ao ensinar seu superior a lidar com a ferramenta. Sua postura diante da autoridade é de cortesia, havendo uma troca de informações e conhecimentos, relação bem diferente de outras gerações que lidam com uma situação de respeito e lealdade, ou até mesmo de amor e ódio. Há busca por crédito do gestor e por resultados alcançados, como também a busca por acesso e relacionamento com as pessoas responsáveis por tomar decisões para que possa ter alguma participação (BASÍLIO, 2011).

De acordo com Hirigoyen (2011), alguns sintomas podem surgir decorrentes do assédio moral, sendo: dores de cabeça, impotência, depressão, estresse, atitudes agressivas, culpa, humilhação, ansiedade, raiva, medo e vergonha. Esses itens serão discutidos mais adiante nos resultados.

4 METODOLOGIA

A metodologia proposta é de caráter exploratório e qualitativo, considerando-se que a base de conhecimento da relação entre o assédio moral e os efeitos psicológicos em quem sofre esse assédio não permite, ainda, estabelecer relações de cunho mais específico. Essa investigação é de natureza qualitativa, exploratória e descritiva.

A pesquisa qualitativa, segundo Minayo (1996), trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, aprofundando-se no mundo dos significados das ações e relações humanas.

A investigação exploratória, para Gil (1995), permite ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema, podendo ser descritiva quando se observa, registra, analisa e correlaciona fatos com os fenômenos sem manipulá-los. Como afirma Triviños (1994), os estudos descritivos pretendem descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade.

Como afirmam Maciel e Gonçalves (2008), as pesquisas sobre assédio moral apresentam desafios metodológicos que requerem a determinação de vários parâmetros, cada um necessitando de clara definição para o aprofundamento no estudo do fenômeno. De acordo com pesquisa bibliográfica realizada pelos autores, os métodos subjetivos e objetivos apresentam vantagens e desvantagens à pesquisa sobre assédio moral. O método subjetivo valoriza o relato da vítima, avalia respostas e comportamentos específicos, possibilita saber se, de fato, a vítima foi ou não assediada e, por fim, permite explorar diferentes percepções da violência moral. Suas desvantagens são excesso de subjetividade, dificuldade para tabulação e muito tempo para coleta de dados.

O método objetivo, apresentado por Maciel e Gonçalves (2008), focaliza a incidência e as variáveis determinantes do assédio moral nos diversos cenários do local de trabalho, permitindo comparações entre regiões e rapidez de correções em amostras grandes. Porém, as desvantagens existem, como não se conseguir diferenciar se os comportamentos são, ou não, suportáveis pelo sujeito e, também, nem todas as formas de assédio são descritas nesses instrumentos objetivos (questionário), a diferença nas taxas de prevalência pode variar de acordo com o critério de assédio adotado.

Considerando esse último aspecto, adotou-se a aplicação de questionários com questões fechadas (método objetivo), possibilitando um espaço (método subjetivo) em cada questão para que o entrevistado pudesse falar livremente, caso sua resposta não se encaixasse em nenhuma alternativa apresentada.

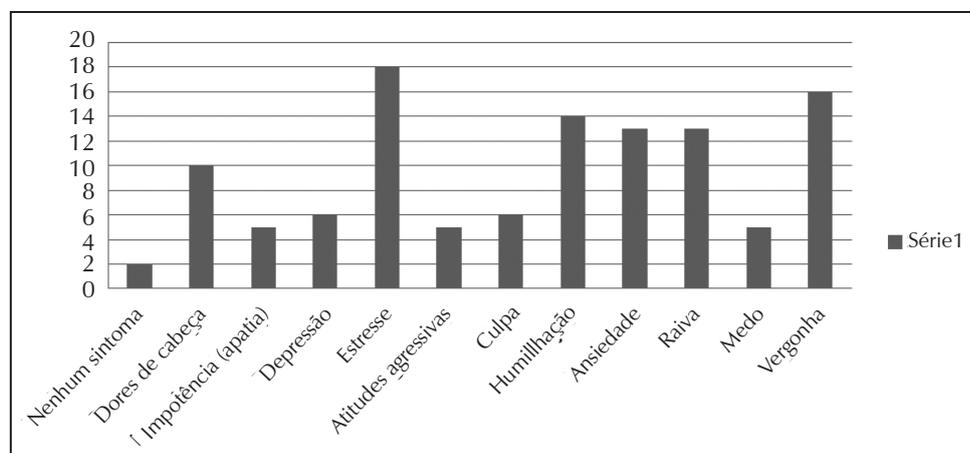
Como dito no início deste tópico, buscou-se o método que fosse mais adequado; além disto, análises documentais e demais registros disponíveis sobre o assunto também foram consultados.

O público-alvo desta pesquisa foram 139 (cento e trinta e nove) jovens da faixa etária compreendida entre 22 e 28 anos, independentemente de gênero e classe socioeconômica, atuantes no mercado de trabalho. Sendo considerados trabalhadores aqueles com vínculo empregatício formal (carteira assinada) e também informal (sem carteira assinada). A pesquisa, porém, foi realizada fora do ambiente de trabalho, obtendo um caráter mais informal e sem a pressão exercida no local.

5 RESULTADOS DOS EFEITOS PSICOLÓGICOS

De acordo com o GRÁF. 1, pode-se verificar que o sintoma estresse aparece com maior referência, seguido do sintoma vergonha.

GRÁFICO 1 – Sintomas percebidos após situações consideradas assédio moral

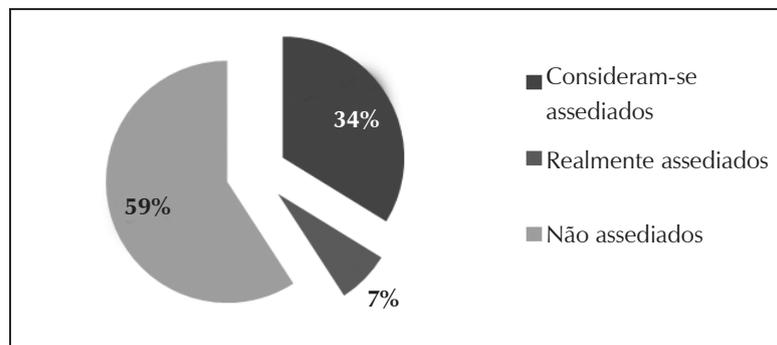


FONTE: Os autores (2013)

Segundo Hirigoyen (2011), o estresse que a vítima sente é consequência da tensão interior em se esforçar para não reagir diante do agressor. Dessa forma, o assediado busca acalmar o assediador, evitando aquilo que teme – a violência moral.

Conforme o GRÁF. 2, pode-se analisar quantos trabalhadores se consideram assediados.

GRÁFICO 2 – Trabalhadores que se consideram assediados

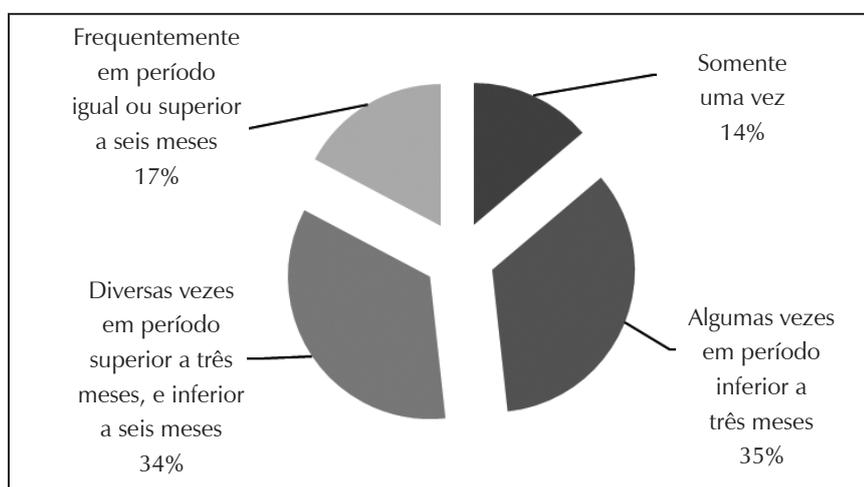


FONTE: Os autores (2013)

Apenas 7% dos entrevistados vivenciaram uma situação de assédio moral. O gráfico também nos mostra que 34% dos entrevistados se consideram assediados, mas nem todos configuram uma circunstância de assédio moral. Segundo Hirigoyen (2011), isso acontece por haver uma banalização do assédio moral, causada por uma sociedade laxista, ou seja, permissiva e de valores morais demasiadamente relaxados.

O GRÁF. 3, trata da frequência com que o assédio ocorre. Como um dos principais critérios que caracterizam o assédio moral, a frequência é fator determinante a ser analisada para diferenciar fatos isolados de assédio moral. Somente 17% dos entrevistados apresentaram violência frequente em período igual ou superior a seis meses.

GRÁFICO 3 – Tempo das ocorrências de assédio moral



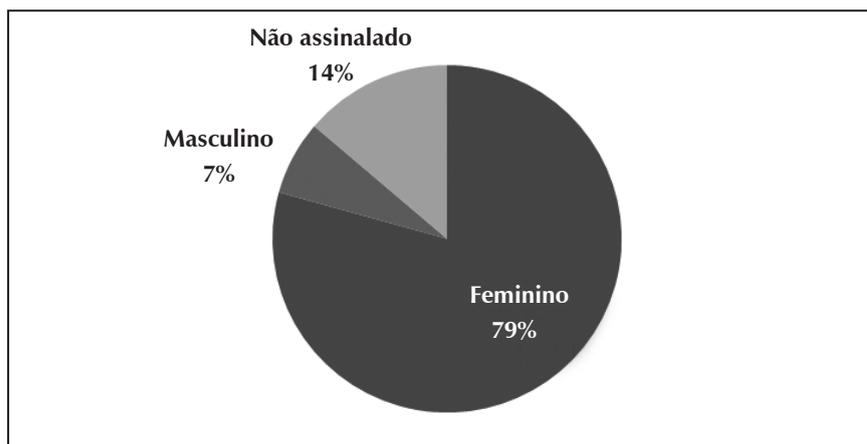
FONTE: Os autores (2013)

Apesar de 34% dos entrevistados admitirem ser assediados por diversas vezes em período superior a três meses, conforme critérios aqui apresentados, esse grupo não contempla o critério de seis meses de frequência exigida para ser considerado assediado. Por outro lado, não se sabe se esse grupo pode vir a se tornar um grupo de futuros assediados.

Conforme exposto em tópicos anteriores, há muita contradição quanto a esse critério. Ainda são necessários estudos que possam determinar com maior precisão quando uma pessoa foi realmente assediada.

Abaixo, temos o GRÁF. 4 que apresenta o gênero sexual dos assediados pesquisados.

GRÁFICO 4 – Gênero sexual dos pesquisados



FONTE: Os autores (2013)

Pode-se observar que 79% dos entrevistados são do gênero feminino, apresentando um número muito superior ao gênero masculino. Essa discrepância pode ser atribuída a alguns fatores que influenciam negativamente nos resultados obtidos. Um deles se refere ao número superior de entrevistados ser do gênero feminino. Outra influência pode ser relacionada ao fato de que os assediados do gênero masculino não se enquadraram na idade da Geração Y, público-alvo.

Podem-se fazer alguns apontamentos quanto ao grupo que não se considera assediado. Falta de conhecimento sobre o fenômeno e os sintomas apresentados por esse grupo não são percebidos como sinais de assédio moral.

Parte dos resultados comprova os estudos e conclusões sobre o tema. De acordo com os estudos apresentados, em metodologia, para assédio moral, os dados não são satisfatórios para apurar os assediados moralmente. Há necessidade de pesquisas que auxiliem na construção desses critérios.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira. **Psicologia aplicada à administração**: uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2006.
- BASÍLIO, Patrícia. **Assédio moral atinge 66% dos bancários no Brasil**. 31/07/2011. Disponível em: <<http://classificados.folha.com.br/empregos/951999-assedio-moral-atinge-66-dos-bancarios-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 29 ago. 2013.
- BERGAMINI, Cecília; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- BERLINGUER, Giovanni. **A saúde nas fábricas**. São Paulo: CEBES, HUCITEC, 1983.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- GARCIA, Pilar; STEIN, Guido; RAMÓN, José. Quem é a geração Y. **HSM Management**, São Paulo, v. 12, n. 70, p. 52-55, set./out. 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1995.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2. Brasília: maio/ago. 2006.
- HELOANI, José R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **RAE Eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2013.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- IBGE. População idosa no Brasil cresce e diminui número de jovens, revela Censo. 29/04/2011. Portal Brasil. 29 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2011/04/29/populacao-idosa-no-brasil-cresce-e-diminui-numero-de-jovens-revela-censo>>. Acesso em: 29 ago. 2013.
- LOMBARDÍA, Pilar Garcia; STEIN, Guido; PIN, José Ramón. Quem é a Geração Y. **HSM Management**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 70, p. 01-07, set./out. 2008.
- MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. . Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 167-185.
- MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1996.
- NAKAMURA, Antonieta; FERNANDEZ, Ramón. **Assédio moral**: uma revisão desde a perspectiva organizacional e psicológica. Disponível em: <<http://www.psicologia.org.br/internacional/pscl78.htm>>. Acesso em: 27 mar. 2012.
- OLIVEIRA, Paula R. **Assédio moral no trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0032&area=d8>. Acesso em: 29 ago. 2013.
- OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: atrair, enquadrar, reter... ou só entender. **Exame.com**. 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/blog-do-management/2011/05/19/geracao-y-atrair-enquadrar-reter-ou-so-entender/>>. Acesso em: 23 maio 2012.

OVEJERO BERNAL, Anastácio. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Bookman, 2010.

REZENDE, Leonardo De Oliveira. Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 58-73, 2008.

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

SOBOLL, Lis Andréa P. (Org.). **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1994.

