

Assédio Moral no Âmbito da Justiça brasileira: fatores do cenário produtores de Violência Psicológica

Mobbing in the Field of Justice: when the Scenario Produces Psychological

Acoso Moral en el ámbito de la Justicia brasileña: cuando el escenario laboral produce violencia psicológica

Adriana Machado Pooli, Loren Aita Riss, Patricia Henrich y Janine Kieling Monteiro
UNISINOS, Brasil

(Rec: abril de 2019 - Acept: octubre de 2019)

Resumo

Desde a última década do século XX têm se intensificado as pesquisas acerca do assédio moral no trabalho. O fenômeno está inserido em diversos cenários, com implicações nas organizações e, por conseguinte, na sociedade. Este estudo objetivou analisar quais fatores do contexto laboral se relacionam à presença de Assédio Moral em Instituição Judiciária brasileira. Trata-se de estudo quantitativo, de alcance transversal e correlacional. Obtiveram-se os dados por meio de questionário biossociodemográfico e laboral, do Questionário de Atos Negativos (QAN) e da escala Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) do Inventário sobre o Trabalho e Risco de Acidente (ITRA). Os resultados apontaram correlações significativas positivas entre as dimensões contexto de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais e a presença de assédio moral. Como causas preponderantes do fenômeno investigado emergiram fatores relacionados ao cenário onde é desenvolvido o trabalho, caracterizado por imposição de metas e cobrança de resultados. Considerando a abrangência desse tipo de violência no cotidiano laboral, são necessárias intervenções multidimensionais, a fim de prevenção e promoção de saúde ocupacional.

Palavras-chave: Assédio moral; assédio organizacional; setor público.

Abstract

Since the last decade of the 20th century, due to the repercussions on worker's health, research about bullying at work has intensified. The phenomenon is inserted in numerous contexts, with implications in organizations and therefore, in society. The objective of this study is to analyze which work-related factors relate to the presence of harassment at the Brazilian Judicial Institution, as well as what variables can be associated with the public servants' health damage. The scope of this research was transversal and correlative. Data was obtained through a bio-socio-demographic survey from the Negative Acts Questionnaire (NAQ) and the Work Context Assessment Scale (EXACT) of the Work Inventory and Accident Risk (ITRA). Statistical analysis showed that the longer a public servant works, the more susceptible is to bullying practices. There were significant correlations between the dimensions of work context, work organization, social and professional relationships and the presence of harassment. Factors related to the workplace appeared as predominant causes of the phenomenon.

Keywords: Harassment, mobbing, public sector.

Resumen

Desde la última década del siglo XX, debido a las repercusiones en la salud del trabajador, las investigaciones acerca del acoso moral se han intensificado. El fenómeno está inserto en diversos escenarios, con implicaciones en las organizaciones y por consiguiente, en la sociedad. Este estudio se propuso como objetivo analizar qué factores laborales se relacionan con la presencia de acoso moral en las instituciones del sistema judicial brasileño, así como qué variables pueden estar asociadas a los daños en la salud de sus funcionarios públicos. El alcance de la investigación fue transversal y correlacional. Se obtuvieron los datos por medio de un cuestionario bio-socio-demográfico y laboral, del Cuestionario de Actos Negativos (QAN) y la escala Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT) del Inventario Laboral y Riesgo de Accidentes (ITRA). Los análisis estadísticos evidenciaron que cuanto mayor es el tiempo de servicio, más susceptible resulta el servidor público de sufrir prácticas de acoso moral. Hubo correlaciones significativas positivas entre las dimensiones Contexto de trabajo, Organización del trabajo y Relaciones socio-profesionales, y la presencia de acoso moral. Como causas preponderantes del fenómeno investigado surgieron factores relacionados al escenario laboral donde se desarrolla el trabajo.

Palabras claves: Acoso moral; acoso organizativo; sector público.

Introdução

O Assédio Moral (AM) tem sido apontado como um dos fatores de riscos psicossociais no trabalho mais abordado na literatura (Costa & Santos, 2013). Trata-se de um tipo de violência psicológica e, a partir da clássica definição de Hirigoyen (2001/2011, p. 17), consiste em “toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Caracteriza-se pela invisibilidade, degradando o indivíduo lentamente, de forma progressiva, e com produção de adoecimento (Bottega, Perez, & Merlo, 2015; Heloani & Barreto, 2018).

Pooli e Monteiro (2018), arrolam diversos estudos empíricos que constataram como efeitos de práticas de AM transtornos psicopatológicos, sintomas psicossomáticos e sintomas comportamentais. Citam-se: depressão e ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, ideação suicida/suicídio transtornos de personalidade, irritabilidade, agressividade, prejuízos na memória e concentração, melancolia, apatia, desconforto gástrico. As repercussões também alcançam as testemunhas dos atos hostis, a família do trabalhador, as próprias organizações e a sociedade, corroborando a síntese de que o AM no trabalho consiste em uma síndrome psicossocial multidimensional (Guimarães & Rimoli, 2006).

O AM caracteriza-se como um processo sistemático de hostilização, em que estão presentes condutas agressivas e hostis, com intuito de humilhação e intimidação. Não se confunde com conflitos pontuais, havendo que considerar para sua identificação a repetição e a duração de comportamentos hostis, bem como a relação desigual de poder entre os envolvidos. Como critérios definidores, a frequência e a duração destas práticas de violência psicológica são requisitos importantes, mas devem ser avaliados com cautela. Isso porque mesmo em curto prazo, a submissão a atos de assédio são capazes de produzir efeitos sobre a saúde (Soboll, 2017).

Também há que distinguir o fenômeno em Assédio Moral Interpessoal e Assédio Organizacional ou Institucional. O primeiro direciona-se ao indivíduo ou a um grupo, com o objetivo de destruição, prejuízos específicos e até exclusão do ambiente de trabalho. O Assédio Organizacional é um processo sistemático de hostilização e humilhação, cujas práticas podem atingir grande parte dos trabalhadores ou setores específicos. Está atrelado a métodos de gestão, em que se pretende alcançar ou manter determinados objetivos empresariais ou institucionais relativos a índices de produtividade e/ou atingimento de resultados (Soboll, 2017; Gosdal, 2017). Ambos os tipos de Assédio não são excludentes, porquanto as situações agressivas/hostis podem ter um caráter individual e coletivo.

As atitudes hostis foram agrupadas por Hirigoyen (2001/2011) em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, violência verbal, física e sexual. Os tipos de AM definem-se a partir da posição hierárquica do envolvidos, encontrando-se: AM ascendente, quando o chefe/supervisor agride o subordinado; AM ascendente, em que o subordinado agride ou persegue um superior; assédio horizontal, quando tais atitudes ocorrem entre colegas, e misto, em que

os atos considerados hostis são praticados por pessoas de diversas hierarquias (Hirigoyen 2001/2011). Essa categorização auxilia no detalhamento das situações pesquisadas, mas não é obrigatória para a tipificação do Assédio, devendo ser considerada, principalmente, a desigualdade de poder, disparidade essa que se dá independentemente da posição formal ou informal dos envolvidos (Soboll, 2017).

Na investigação das possíveis causas, o único consenso é de que este tipo de violência psicológica se trata de um fenômeno multifacetado (Razzaghian & Shah, 2011; Neall & Tuckey, 2014). A literatura o explica a partir da personalidade das vítimas e assediadores, das características inerentes às relações interpessoais e das particularidades do contexto laboral e social (Amazarray, 2010).

O modelo explicativo de Einarsen (2005) combina vários fatores, provenientes de características pessoais, de variáveis culturais e socioeconômicas, bem como da cultura organizacional, especialmente daquela que possibilite e/ou reforce a presença de comportamentos negativos. Sob a perspectiva de Moreno-Jimenez, Muñoz-Hernández e Bernardero (2004), o AM está centrado nos fatores organizacionais e relacionais, tendo como antecedentes a organização do trabalho, a cultura corporativa, o estilo de liderança e o entorno socioeconômico. Sem ignorar que características individuais e traços de personalidade são facilitadores e/ou predispostos a práticas de AM, têm se destacado as abordagens que situam a sua raiz nas formas de organização do trabalho, calcadas em posturas utilitaristas, competitivas, justificadas pelo discurso da eficiência e da produtividade (Heloani & Barreto, 2015; Lima, Mendes, & Costa, 2015).

A propósito, a Organização do Trabalho (OT) consiste em um dos principais conceitos do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994/2014). Trata-se do “cenário” do trabalho, preditor das vivências de sofrimento e das possibilidades de mediação dessas vivências (Anjos, 2013; Facas, 2014). A OT possui duas dimensões: divisão do trabalho e divisão dos homens. A primeira diz respeito às normas, tarefas, tempo e controle exigido para o desempenho das atribuições; a segunda refere-se às relações de poder, ao sistema hierárquico e responsabilidades. Diferencia-se, ainda, em organização prescrita do trabalho, correspondente às normas e lógicas ligadas à produtividade, sejam elas formais ou informais, e em organização real, que reflete as situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico (Ferreira, 2009). Segundo Dejours (1980/2012, 2008), sempre ocorre uma discrepância entre o prescrito e a realidade laboral, já que as situações reais do trabalho são naturalmente imprevisíveis. A organização do trabalho pode favorecer a criatividade, inventividade, engenhosidade na solução dos impasses encontrados pelo trabalhador na execução das tarefas ou viabilizar o sofrimento/adoecimento (Dejours, 2004).

Estudos brasileiros com diversas categorias profissionais relacionaram a presença do Assédio Moral a questões ligadas à organização do trabalho. Destacam-se: trabalhadores bancários (Amazarray, 2010), industriários (Silva, Oliveira, & Souza, 2011), segmentos de saúde (Cahú et al., 2014; Fontes, Santana, Peloso, & Carvalho, 2012), ramo financeiro (Soares, 2008/2015).

Especificamente quanto à Administração Pública brasileira, as

pesquisas de Augusto, Freitas e Mendes (2014), Costa (2013), Daniel (2012), Garcia, Lima, e Moraes (2013), verificaram que o processo de sofrimento neste contexto organizacional atrela-se à gestão tecnoburocrática, à relação de poder inerente à divisão do trabalho, e à falta de autonomia decorrente deste tipo de gestão. Seguindo o modelo organizacional da iniciativa privada, caracterizado por perspectiva hierárquica, burocrática e racionalista, a administração pública passou a adotar sistema gerencial voltado para os resultados da organização, com vistas a fornecer melhores respostas às demandas sociais (Mattos, Vidal, Endriger, Costa, & Corradi, 2015). Disso resultou, por exemplo, o estímulo à competição, a cobrança e controle de metas e a intensificação do ritmo de trabalho, fatores que contribuem para a deterioração das relações socio-profissionais e, por conseguinte, para a presença de tipos de violência psicológica. A modernização da gestão judiciária no Brasil tem seguido o modelo gerencial estatal, adotando planejamento estratégico com fixação de metas objetivas para incrementar a prestação jurisdicional, ou seja, a produtividade e resultados (Antloga, Maia, Cunha, & Peixoto, 2014; Fonseca, 2009; Nogueira & Pacheco, 2009).

São apontados como fatores propiciadores do AM na Administração Pública as disputas e o abuso no poder, a falta de preparo das chefias, a indicação de chefes em razão de parentesco, amizade ou relações políticas, o sistema de avaliações de desempenho e a estabilidade vigente na Administração Pública, o autoritarismo, decorrência de um sistema organizacional hierárquico, tradicional e corporativista, a prevalência do estresse no ambiente laboral, a existência de conflitos não resolvidos, as tarefas mal distribuídas e monótonas (Hirigoyen, 2001/2011; Felipe, 2014; Silva & Silva, 2015).

As pesquisas envolvendo o AM em contextos judiciais brasileiros são escassas. Os estudos de Arenas (2013), Bortolato (2009) e Corrêa e Carrieri, (2004) destacaram como comportamentos negativos o controle exagerado, a pressão para que o funcionário não faça valer seus direitos, humilhações, o autoritarismo, transferência forçada, pressão para cumprimento de metas, comunicação agressiva e isolamento, ameaças verbais, físicas e sexuais o desprezo e o desrespeito ao outro. Em relação ao ambiente, verificou-se que o clima de trabalho é fator associado à ocorrência do fenômeno, o sistema de nomeações para funções gratificadas pode servir de estímulo à formação de grupos de assédio, a ausência de regulamentação interna, de normas de conduta definidas, de um código de ética aceito por todos e garantido pela ação da alta gerência também contribuem para a presença de violência psicológica deste tipo. As pesquisas antes citadas detectaram que a organização do trabalho, no âmbito público, tem contribuído para situações de AM.

Considerando esses elementos, objetivou-se investigar quais fatores do contexto de trabalho se relacionam à presença de AM em Instituição Judiciária situada na Região Sul do Brasil.

Método

Delineamento

O estudo seguiu abordagem quantitativa (Creswell, 2010), transversal, e correlacional (Sampieri, Collado & Lucio, 2013).

Participantes

A amostra do estudo contempla 154 servidores de um Órgão Judiciário da Região Sul do Brasil. O tipo de amostra é não

probabilística, sendo utilizados vários métodos de acessibilidade (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013). O cálculo amostral, considerando o índice de confiança de 95% e taxa de erro de 5%, previa um mínimo de 145 participantes, segundo o critério preconizado por Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009).

O critério de inclusão foi estar trabalhando na Instituição há pelo menos seis meses ininterruptos. Tal parâmetro foi escolhido em razão do critério objetivo proposto por Leymann (1996), de que configura Assédio Moral a submissão a atos hostis por, no mínimo, seis meses. Este tempo é frequentemente utilizado na avaliação de vários distúrbios psiquiátricos, daí a sua utilização (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

Responderam à pesquisa 165 trabalhadores. Excluiu-se da amostra onze servidores que estiveram afastados do trabalho nos últimos seis meses, servidores com menos de seis meses de ingresso no órgão público e aqueles que não preencheram o instrumento que representa os atos negativos.

Os participantes tinham idade entre 22 a 64 anos, sendo 42,2 anos a média ($DP=9,2$), a maioria declarou-se branca, 94,7% ($n=144$). A religião católica foi mencionada por 59,5% ($n=88$); outras religiões foram citadas por 23,0% ($n=34$). No tocante à orientação sexual, predominou a heterossexualidade, correspondendo ao percentual de 97,4% ($n=148$). Relativamente ao nível de escolaridade, 91,5% da amostra pertencia ao nível superior, sendo que 54,5% dos participantes ($n=84$) eram pós-graduados e 37,0% ($n=57$) possuíam ensino superior completo. O estado civil prevalente foi o casado/em união estável (66,0%, $n=101$). Quanto às características profissionais, o tempo médio de serviço foi de 13,8 anos ($DP=9,0$), anos com tempo máximo de 33 anos de serviço e mediana de 14 anos; 14,4% ($n=22$) participantes encontravam-se em estágio probatório, com mais de seis meses de trabalho na instituição. Na área judiciária estava lotada a maioria dos respondentes (82,4%, $n=126$), sendo que 63,6% ($n=98$) eram detentores de função de confiança.

Um relatório contendo os resultados da pesquisa foi encaminhado à gestão do Órgão, sendo expressamente solicitada oportunidade para devolução ao público interno. Os trabalhadores que assim solicitaram estão recebendo os resultados por e-mail.

Procedimentos Éticos

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, recebendo aprovação do CEP sob o nº 14/197, por estar adequado ética e metodologicamente de acordo os procedimentos para pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Procedimentos para a Coleta dos Dados

O método utilizado para coleta dos dados foi a aplicação de um questionário, impresso e on-line. A divulgação dos instrumentos deu-se por e-mail ou pelo sistema snowball (Biernacki & Waldorf, 1981). Os trabalhadores tiveram acesso a informações sobre as pesquisadoras, os objetivos da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. Este indicou de forma clara os objetivos e os procedimentos da pesquisa, garantindo a confidencialidade e a confiabilidade dos dados. Foi assegurada total liberdade para desistência

a qualquer momento da pesquisa, sem qualquer prejuízo e também esclarecido que as páginas web (contendo o TCLE e os instrumentos), os questionários impressos, bem como o banco de dados seriam armazenados de forma sigilosa pela equipe de pesquisa, com o objetivo de garantir a privacidade e segurança das informações. Foram computados os dados válidos obtidos entre março e maio de 2016.

Instrumentos

Os dados foram obtidos por meio dos seguintes questionários autoaplicáveis:

Questionário biossociodemográfico e laboral.

Objetivou caracterizar a amostra a partir de dados como idade, sexo, religião, orientação sexual, escolaridade, cargo/função, tempo de trabalho na instituição, área de atividade, exercício de cargo/função comissionada.

Questionário de Atos Negativos – QAN/NAQ.

Instrumento conhecido como Negative Acts Questionnaire (NAQ), desenvolvido na Noruega, por Einarsen e Raknes (1997), traduzido e validado para o português por Maciel e Gonçalves (2008).

O QAN - Questionário de Atos Negativos - é composto por duas partes. A primeira consiste em uma escala contendo questões relativas a comportamentos e conflitos no trabalho (fatores pessoais e fatores relacionados ao trabalho) que tem o propósito de medir o assédio de forma objetiva. Por meio de uma escala likert de cinco pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente) pergunta-se ao participante quantas vezes, durante os últimos seis meses, foi submetido a atos negativos diretos (por exemplo, agressão verbal, observações ofensivas, intimidação) e indiretos (tais como isolamento social, difamação, pressão). Na segunda parte é apresentada uma questão separada contendo definição de AM no trabalho. Com base na premissa, o participante deve indicar se foi vítima, ou não, de Assédio. Esta medida se caracteriza como subjetiva, uma vez que se baseia unicamente na percepção pessoal do respondente. Foram utilizadas neste recorte unicamente variáveis objetivas: QAN Total, QAN Pessoal e QAN Trabalho.

Este questionário mostra-se útil para investigar grandes amostras populacionais, sendo de fácil aplicação, e pode ser adaptado para culturas diversas (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009; Maciel & Gonçalves, 2008). Os resultados em várias amostras evidenciaram que o instrumento possui alta consistência interna, tendo os pesquisadores encontrado Alpha entre 0,86 e 0,93 (Borges & Ferreira, 2015; Charilaos et al., 2015; Jacoby & Monteiro, 2014). No presente estudo encontrou-se Alpha de Cronbach de 0,90, patamar que vem a corroborar a sua excelente confiabilidade interna para investigar o AM no trabalho.

Inventário sobre o Trabalho e Risco de Acidente – ITRA.

Este instrumento foi submetido à validação com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais. Tem a finalidade de avaliar o contexto de trabalho, bem como os efeitos que este pode exercer no modo do trabalhador vivenciá-lo e, consequentemente, sobre a sua saúde. As dimensões consideradas são: o contexto de trabalho, as exigências (físicas, cognitivas e afetivas), sentido do trabalho (vivências de prazer e sofrimento no trabalho) e efeitos do trabalho para a saúde (danos físicos

e psicossociais). O ITRA se presta para investigações em grandes populações e organizações, auxiliando em pesquisa diagnóstica de saúde em diferentes categorias profissionais (Mendes & Ferreira, 2007; Mendes & Morrone, 2012).

Sua base conceitual reside no diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. A primeira abordagem investiga a relação entre os indivíduos e o contexto de produção de bens e serviços, detendo-se em três dimensões, o ambiente, o indivíduo e a atividade. Analisa as contradições presentes nesta inter-relação e, em consequência, as estratégias de mediação adotadas para responder às diversas exigências presentes nas situações de trabalho e reduzir a dimensão negativa do custo humano vivenciado pelos trabalhadores (Ferreira, 2013). A Psicodinâmica do Trabalho, por sua vez, objetiva acolher as opiniões, sensações dos trabalhadores em relação a todos os aspectos que fazem parte da vida da organização, identificando fatores que geram sofrimento físico e psíquico e resultam no adoecimento dos indivíduos (Mendes & Araújo, 2012).

O instrumento é composto por quatro escalas interdependentes. Para alcançar os objetivos deste estudo foi utilizada a Escala de avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), cuja concepção se apoia no conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS, definido como “o lócus material, organizacional e social onde se opera a atividade do trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade do trabalho” (Mendes & Ferreira, 2003, p.41). Em síntese, trata-se do cenário onde se desenvolve o trabalho. A EACT constitui-se de três dimensões que, embora interdependentes, se articulam. São elas: Organização do Trabalho (OT), Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS).

A Organização do Trabalho é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e que balizam seu funcionamento. Compõe-se de fatores relativos à divisão do trabalho (hierárquica, técnica, social), produtividade esperada (metas, qualidade, quantidade), regras formais (missão, normas, procedimentos), tempo (duração da jornada), ritmos (prazos e tipos de pressão), controles (supervisão, fiscalização, disciplina), características das tarefas (natureza e conteúdo). As Condições de Trabalho compõem-se de elementos estruturais que expressam as condições objetivas de trabalho, a infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas, tais como, o ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional, práticas de remuneração, desenvolvimento do pessoal e benefícios. Por fim, a dimensão Relações Socioprofissionais refere-se aos elementos interacionais presentes no trabalho: interações hierárquicas (chefias), interações coletivas intra e intergrupos e interações externas (usuários, consumidores, representantes institucionais). A EACT é uma medida psicométrica, cujo objetivo é captar as representações que os trabalhadores têm de seu contexto de trabalho e suas dimensões são preditoras das vivências de prazer-sofrimento e dos danos relacionados ao trabalho (Mendes & Ferreira, 2007; Facas, 2014).

Procedimentos de Análise de Dados

Todas as análises foram conduzidas no programa Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows (versão

22), sendo considerado estatisticamente o nível de significância de $p < 0,05$. A análise descritiva dos instrumentos teve por objetivo apresentar, sumarizar e descrever os aspectos relevantes no conjunto de dados, abarcando medidas de tendência central (média, desvio-padrão e frequência), dispersão e propriedades da distribuição para as variáveis de interesse. A distribuição de dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov.

As correlações entre os fatores dos instrumentos Questionário de Atos Negativos (QAN) e Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) ocorreu pelo Coeficiente de Correlação de Pearson.

Resultados

Análise Correlacional

Quanto às relações entre as variáveis biossocioprofissionais e a variável QAN Total, não se encontrou correlações significativas em relação à idade ($r = .75; p = .37$) e escolaridade ($r = .41; p = .68$). Quanto ao QAN e tempo de serviço, houve correlação significativa positiva fraca ($r = .17; p = .03$), apontando que quanto maior o tempo de serviço maior a exposição a atos negativos.

A análise estatística de correlação entre os fatores do Questionário de Atos Negativos (QAN) e os fatores do Inventário

sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) apresentaram os seguintes resultados (Tabela 2).

Quanto ao QAN Total e Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), foram detectadas correlações significativas positivas, porém fracas, quanto aos fatores Organização do Trabalho ($r = .35; p < .01$) e Condições de Trabalho ($r = .49; p < .01$) e moderada quanto às Relações Socioprofissionais ($r = .54; p < .01$).

As correlações entre o QAN Pessoal e a EACT foram significativas positivas fracas quanto à Organização do Trabalho ($r = .23; p < .01$), Relações Socioprofissionais ($r = .49; p < .01$) e Condições de Trabalho ($r = .32; p = .01$).

O QAN Trabalho e a EACT correlacionaram-se de forma significativa positiva fraca quanto à Organização do Trabalho ($r = .45; p < .01$) e moderada quanto às Relações Socioprofissionais ($r = .54; p < .01$) e Condições de Trabalho ($r = .52; p < .01$). Os parâmetros indicam que pontuações elevadas nas dimensões da EACT mostram-se significativamente relacionadas aos escores do QAN (Total, Pessoal e Trabalho).

Tabela 2. Coeficiente de correlação de Pearson entre ITRA EACT e QAN

ITRA	QAN		
	QANtotal	QANtrab	QANpes
EACT - Escala Avaliação do Contexto do Trabalho			
Fator 1 (1 a 11) - Organização do trabalho	.359**	.450**	.233**
Fator 2 (22 a 31) - Condições de trabalho	.494**	.521**	.326**
Fator 3 (12 a 21) - Relações Socioprofissionais	.546**	.547**	.490**

Nota. **Correlação significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Discussão

De início, verificou-se a presença de correlação significativa positiva fraca do QAN Total com o tempo de serviço na Instituição. O dado sugere que, quanto maior a permanência no cargo (antiguidade), mais suscetível o servidor público fica a práticas de Assédio Moral. Com efeito, o atrativo da estabilidade no serviço público faz com que as relações de trabalho perdurem por mais tempo e, do mesmo modo que vantagens são adquiridas com base na permanência (por exemplo, gratificações, adicionais, licenças), aumenta a possibilidade de submissão a conflitos, incivildades, rivalidades diversas (interpessoais e/ou grupais) e à violência psicológica. Esta, se sistemática e duradoura, caracterizar-se-á como Assédio Moral. Hirigoyen (2001/2011) justifica no elemento temporal a premissa de que os métodos de Assédio Moral no serviço público podem ser mais perniciosos. Isso porque, diferentemente do setor privado, em que o trabalhador pode extinguir o vínculo de emprego a qualquer momento, no segmento público, a transferência de local de trabalho, os procedimentos de apuração de faltas graves e até mesmo a exoneração demandam muito tempo e burocracia, ficando o servidor à mercê de situações hostis.

Na sequência, os resultados da análise estatística de correlação viabilizaram conhecer as associações entre Assédio Moral e Contexto de Trabalho. Tomaram-se como referenciais os fatores do Questionário de Atos Negativos (QAN) e as dimensões da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).

Houve correlação significativa positiva entre as três dimensões da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e a presença de Assédio Moral, avaliado pelos fatores do Questionário de Atos Negativos (QAN Total, QAN Pessoal e QAN Trabalho). Embora todas as associações tenham sido significativas, os escores da relação EACT/QAN Trabalho revelaram-se mais elevados quanto à Organização do Trabalho e às Relações Socioprofissionais.

A Escala Contexto de Trabalho representa o palco onde se desenvolve o labor (Mendes & Ferreira, 2007) constituído pelos elementos prescritos (regras, práticas de gestão, divisão do trabalho, controles), estruturais (equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional, práticas de remuneração, desenvolvimento do pessoal, benefícios) e relações (hierárquicas,

coletivas, externas). Verifica-se que os indicadores desta dimensão, como *ritmo de trabalho excessivo, cumprimento de tarefas sob pressão, fiscalização de desempenho, condições de trabalho precárias, falta de clareza e/ou injustiça quanto à definição e distribuição de tarefas, dificuldades de comunicação entre chefias e funcionários, coincidem com itens que integram o fator Trabalho do Questionário de Atos Negativos, tais como: foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência; áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples; suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados; foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido; supervisão excessiva do seu trabalho; foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.*

De outra parte, verifica-se haver correlação significativa entre a dimensão Relações Profissionais da EACT do ITRA e itens do QAN. Não causa surpresa o resultado. Uma vez que existente no âmbito laboral desigualdade na distribuição de tarefas, ausência de autonomia, exclusão de funcionários das decisões, problemas de comunicação e falta de integração no grupo de trabalho, o campo se torna propício ao “isolamento e/ou exclusão, humilhação, ridicularização e críticas em relação ao trabalho, presença de “focos”, agressividade gratuita, ter a opinião ou pontos de vista ignorados, ser destinatário de tarefas despropositadas ou abaixo da capacidade”, atos hostis descritos no instrumento que avalia o Assédio Moral.

Tais dados estão alinhados às novas configurações de organização do trabalho, com posturas utilitaristas, competitivas, justificadas pelo discurso da eficiência e da produtividade. Ambientes que estimulam a competição, a cobrança/controlado de metas e a intensificação do ritmo de trabalho têm contribuído para a deterioração das relações socioprofissionais (Vieira & Heloani, 2015). Logo, as características da atual gestão judiciária no Brasil também impactaram na qualidade das relações socioprofissionais no âmbito pesquisado. Tal se deu particularmente após a reforma implementada no ano de 2004, que criou o Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Este, por se tratar de um órgão de controle externo, tem por atribuições controlar, organizar, coordenar e planejar a atividade administrativa dos diversos órgãos jurisdicionais. Entre suas finalidades estão o planejamento estratégico e proposição de políticas, bem como a modernização tecnológica do aparelho judiciário. Com a finalidade de promover agilidade e eficiência na tramitação dos processos, conforme reivindicado pelos usuários/cidadãos, o CNJ implementou sistemas de mensuração de desempenho dos órgãos judiciais, com estabelecimento de metas para todas as esferas. Estas metas incluem diminuição de prazos na tramitação dos processos e, para isso, têm necessitado de frequente e crescente implementação de ferramentas eletrônicas (informatização), gestão de pessoas e adequação de processos de trabalho nas estruturas judiciárias. Objetivando a transparência administrativa e processual, o CNJ publica em sua página da internet a produtividade de todos os seus órgãos (Justiça em números). Como consequência, facilitar e ampliar o controle e a cobrança de resultados por parte dos usuários deste serviço público. Considerando a busca pela eficiência, produtividade e resultados por meio de planejamento estratégico de políticas públicas, verifica-se que a gestão judiciária adota a administração gerencial (Antloga, Maia, Cunha, & Peixoto, 2013).

Estudos objetivando diagnóstico de qualidade de vida em

órgãos do Poder Judiciário brasileiro (Andrade, 2011; Carmo, 2014; Fernandes & Ferreira, 2015) têm apontado que a dimensão Organização do Trabalho aparece como um indicador crítico, estando diretamente relacionado ao mal-estar que acomete os funcionários públicos destes órgãos.

Constata-se que, para além de fatores interpessoais, aspectos organizacionais motivam a presença de práticas de Assédio na Instituição Judicial situada na Região Sul do Brasil. Os instrumentos escolhidos apresentaram excelente confiabilidade interna, trazendo dados consistentes acerca do fenômeno estudado. Guardado o devido cuidado em relação à afirmação de que caracterizado o Assédio do tipo Organizacional, uma vez que o método da pesquisa não permite que se adentre na análise dos elementos específicos e mais subjetivos deste conceito (processualidade, controle, práticas de humilhação) o conjunto de resultados obtidos pela abordagem quantitativa assim sugere. É possível inferir que o fenômeno atinge mais os coletivos de trabalho do que os indivíduos isoladamente.

Assédio moral ou moral do assédio? pergunta Gaulejac (2007/2015, p. 227) ao abordar o fenômeno como resultado de um contexto organizacional paradoxal: os trabalhadores se sentem individualmente assediados porque são coletivamente submetidos a uma pressão intensa. Por não poder intervir sobre a organização do trabalho, os indivíduos passam a se agredir mutuamente e todas as hierarquias acabam submissas a fatores que não podem controlar. O autor assevera que, quando o sofrimento psíquico se desenvolve, é a própria gestão que deve ser questionada. O Assédio, assim, se apresenta como um sintoma do mundo do trabalho. No âmbito em foco, a implementação de planejamento estratégico e a modernização tecnológica que o acompanha visou o aumento da produtividade para minimizar as críticas à morosidade do sistema judicial e atendimento aos anseios dos cidadãos-usuários, impondo o cumprimento acirrado de metas aos trabalhadores no contexto estudado.

Para Dejours (2004/2011, p. 262), “o assédio moral no trabalho não é novidade. É tão velho quanto o trabalho. O que há de novo são as patologias” e as patologias da solidão, como é, primordialmente, o Assédio Moral. Como causa, o autor indica a evolução dos métodos da organização do trabalho, tendentes à dominação e servidão voluntária. Essa dinâmica dificulta o rompimento com os mecanismos de gestão vigentes na organização do trabalho e também explicam a alienação e passividade em relação ao que ocorre com os colegas de trabalho.

Por todo o exposto, diante da multidimensionalidade do Assédio Moral no Trabalho são necessárias diversificadas intervenções em prol da prevenção e promoção de um ambiente laboral saudável. Tais medidas ancoram-se no envolvimento direto da gestão da organização. Devem ser adotadas políticas e posicionamento institucional formal contra práticas de assédio, em diversos níveis. Cabem ações como formação de gestores, debates, oficinas, comitês multiprofissionais para apurar fatos, dar respostas aos servidores de forma institucional, fiscalização quanto ao cumprimento de códigos de ética, desenvolvimento de mecanismos de acolhimento para quem adoeceu devido à violência psicológica, destinação de um setor para acompanhar a mobilidade destes servidores (readaptação), criação de instâncias de mediação das relações interpessoais, desenvolvimento da cultura do respeito, com gestores personificando valores éticos.

Impõe-se a adoção de políticas de combate à qualquer tipo de violência nas relações so-ciolaborais, envidar esforços para elaborar e executar novas formas de organizar os processos de trabalho que buscam de forma desmedida a produtividade, e ainda pensar em práticas que restituam aquilo que foi capturado dos trabalhadores, seja em contextos privados ou públicos: a autonomia, a amizade, a ajuda mútua, a generosidade, o reconhecimento ao saber-fazer, os laços de camaradagem (Barreto & Heloani, 2015).

O percurso mostra que foi alcançado o objetivo do estudo, qual seja: investigar quais fatores do contexto de trabalho se relacionam à presença de AM em Instituição Judiciária situada na Região Sul do Brasil. Uma vez que o Assédio Moral é pouco estudado em contextos judiciais brasileiros via metodologia quantitativa, foi oportuno conhecer aspectos relacionados ao fenômeno em organização pública. Os atos negativos mais representativos provêm do fator Trabalho do Questionário de Atos Negativos, tendo se destacado o item "exposição a uma carga de trabalho excessiva".

O delineamento correlacional mostrou que, para além de fatores interpessoais, aspectos organizacionais motivam a presença de práticas de Assédio na Instituição Judicial. Os instrumentos escolhidos, o Questionário de Atos Negativos e a Escala EACT do Inventário de Riscos de Adoecimento no Trabalho apresentaram excelente confiabilidade interna, trazendo dados consistentes acerca do fenômeno estudado. Os resultados convergem com a proposição de que, para além do assédio interpessoal, a violência psicológica em questão é inerente às formas em que está organizado e gerido o trabalho no Poder Judiciário no Brasil na atualidade, caracterizado por imposição de metas e cobrança de resultados, ao feito dos modelos gerencialista e neoliberais vigentes. Considerando a abrangência desse tipo de violência no cotidiano laboral, são necessárias intervenções multidimensionais, a fim de prevenção e promoção de saúde ocupacional.

Referências

- Amazarray, M. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão* (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Retrieved from <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>
- Andrade, P. P. (2011). Sentimento de (in)justiça na justiça : fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
Retrieved from <https://repositorio.unb.br/handle/10482/10350>
- Antloga, C.S., Maia, M., Cunha, K.R, & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(19) ISSN 1678-4561
<http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Arenas, M. (2013). *Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário* (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Retrieved from <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. Doi: 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34
- Barreto, M; Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, 123, p. 544-561.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, Thousand Oaks, CA, v. 10, n. 2.
- Borges, E., & Ferreira, T. (2015). Bullying no trabalho: adaptação do Negative Acts Questionnaire-Revised (NAR-R) em enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem em Saúde Mental*, 13, 25-33. Retrieved from http://www.esenf.pt/fotos/editor2/Noticias/4_bullying_no_trabalho_adaptacao_do_negative_acts_questionnaire-revised.pdf
- Bortolato, A. (2009). *Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal* (Monografia, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/24803>
- Bottega, C.G., Perez, K.V., & Merlo, A.R.C. (2015). Violência e Banalização do Sofrimento no Trabalho. In J.K Monteiro, F. O. Vieira, A.M. Mendes (Orgs). Trabalho e prazer: teorias, pesquisas e práticas (pp. 117-133). Curitiba: Juruá
- Cahú, G. R. P., Costa, S. F. G, Costa, I. C. P., Batista, P. S. S, & Batista, J. B.V. (2014). Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. *Acta Paulista de Enfermagem*, 27(2), pp. 151-156.
- Carmo, M. M. (2014). "Tribunal da cidadania?! Pra quem?!": qualidade de vida no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília.
Retrieved from <https://repositorio.unb.br/handle/10482/17111>
- Charilaos, K, Gelanakis, M, Bakoula, C, Darvyri, P, Chrousos, P.G, & Darviri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a sample of greek teachers. *Psychology*, 6, 63-74
Retrieved from <http://www.scirp.org/journal/psych> <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.61007>
- Corrêa, A. & Carrieri, A. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. *Revista de Administração Pública*, 38(6), 1065-1084.
- Costa, L. & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on working conditions*, 5, 39-57. Retrieved from http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf
- Costa, O. (2013). Trabalho, prazer e sofrimento no contexto do trabalho do serviço público: a experiência de um órgão do poder legislativo estadual (Monografia, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://bdm.unb.br/handle/10483/8413>
- Creswell, J. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed
- Daniel, J.B. (2012). "É-feito de coisas burocráticas": impactos da organização do trabalho na qualidade de vida no trabalho em um órgão público federal (Dissertação)

- tação de Mestrado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360933189.78-arquivo.pdf>
- Dejours, C. (2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & I. L. Szelwiar, (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 49-106). Brasília: Paralelo.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994/2014). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo, SP: Atlas.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2005). The nature, cause and consequences of bullying at work: the Norwegian experiences. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3. Retrieved from <http://pistes.revues.org/3156>
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9477540>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, G. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: development in theory, research and practice*. USA: Taylor & Francis.
- Facas, E. (2014). Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Felipe, J. (2014). *O assédio moral na Administração Pública brasileira*. Retrieved from <http://prolancer.com.br/>.
- Fernandes, L.C. & Ferreira, M.C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2) ISSN 1678-5177 <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, J. (2013). Patologias da solidão. In F. O. Vieira, A.M. Mendes, & A.R.C. Merlo (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Fonseca, B. T. V. (2009). *Modernização da gestão judiciária* (Monografia, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10483/1540>.
- Fontes, K., Santana, R., Pelloso, S., & Carvalho, M. (2013). Fatores associados ao assédio moral no ambiente laboral do enfermeiro. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 21(3), 758-764.
- Freitas, M., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras
- Gonçalves, R. (2006). O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho (Dissertação de Mestrado, Universidade de Fortaleza). Retrieved from: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES_R.C._O_assedio_moral_no_Ceara.pdf
- Gosdal, T. (2017). O entendimento do assédio moral e organizacional na Justiça do Trabalho. In L. A. P. Soboll (Org.), *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.
- Gosdal, T., Soboll, L., Schatzmam, M., & Eberle, A. (2009). *Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões*. In L. A. P. Soboll & T. C. Gosdal (Orgs.) *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar* (pp. 33- 41). São Paulo: LTr.
- Guimarães, L. & Rimoli, A. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 193-192.
- Guimarães, M. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(120), 163-171.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman
- Heloani, J., & Barreto, M. (2013). Assédio moral e sexual. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá
- Heloani, J. R., & Barreto, M. (2015). Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In E. F. Silva, F. Zanin, J. A. P. Gediel, & L. E. de Mello (Orgs.). *Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na Administração Pública* (pp. 145-162). Curitiba: Kairós.
- Heloani, R. & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. São Paulo: Juruá
- Hirigoyen, M. (2001/2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Jacoby, A., & Monteiro, J. (2014). Mobbing of Working Students. *Paideia*, 24, 39-47.
- Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. Retrieved from: <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>
- Lima, S.C.C, Mendes, A.M, & Costa, M.F. (2015). Clínica das Patologias da Sobrecarga no Trabalho. In J.K Monteiro, F. O. Vieira, A.M. Mendes (Orgs). *Trabalho e prazer: teorias, pesquisas e práticas* (pp. 135-147). Curitiba: Juruá
- Maciel, R., & Gonçalves, R. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In L. A. P. Soboll (Org). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp. 167-185). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mattos, C.A.C, Vidal, L.J.P, Endriger, D.O, Costa, N.L, & Corradini, A (2015). Contexto de trabalho: uma investigação entre professores e técnicos administrativo de uma instituição federal de ensino superior. *Revista de Estudos Sociais*, 33(17), 72-91. ISSN: 2358-7024.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A., & Ferreira, M. (2007). Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento -ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho:*

- teoria, método e pesquisas* (pp. 111-124). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Moreno-Jiménez, B., Muñoz, A., Hernández, E., & Benadero, M. (2004). Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 277-289.
- Neall, A. & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 225-25.
- Nogueira, J., & Pacheco, R. (2009). A gestão do Poder Judiciário nos estudos de administração pública. *II Congresso Consad de Gestão Pública*. Retrieved from www.tre-rs.jus.br/arquivos/NOGUEIRA_PACHECO_Gestao.pdf
- Pooli, A., & Monteiro, J. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353.
- Razzaghian, M. & Shah, A. (2011) Prevalence, Antecedents, and Effects of Workplace Bullying: A Review. *African Journal of Business Management*, 5(35), 13419-13427.
- Sampieri, R., Collado, C. & Lucio, M. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: Penso
- Silva, E.F, Oliveira, K.K.M. & Souza, P.C.Z.(2011). Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 36(123) pp.56-70. ISSN 0303-7657.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000100006>.
- Silva, L. & Silva, L. (2015). *O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga*. São Paulo: LTr.
- Silva, O. & Raichelis, R. (2015). O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 582-603.
- Soares, L. (2015). *Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho: "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. & Gosdal, T. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar*. São Paulo: LTr.
- Soboll, L. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Org.), *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.
- Vieira, F. & Heloani, R. (2015). Discurso organizacional: controle, sedução e violência. In J.K. Monteiro, F.O. Vieira, & A.M. Mendes (Orgs) *Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas*. Curitiba: Juruá