

A psicologia no
Brasil:
Teoria e pesquisa

4

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



Atena
Editora

Ano 2022

A psicologia no
Brasil:
Teoria e pesquisa

4

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora



Prof^o Dr^a Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



A psicologia no Brasil: teoria e pesquisa 4

Diagramação: Daphynny Pamplona
Correção: Yaidy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 A psicologia no Brasil: teoria e pesquisa 4 / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0150-6

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.506222004>

1. Psicologia. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.

CDD 150

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A coletânea *A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa*, reúne neste quarto volume dezoito artigos que abordam algumas das possibilidades metodológicas do saber psicológico.

A Psicologia enquanto campo teórico-metodológico traz em suas raízes tanto a especulação filosófica sobre a consciência, a investigação psicanalítica do inconsciente, quanto a prática dos efeitos terapêuticos da medicina e em especial da fisiologia.

E, desse ponto de partida se expande a uma infinidade de novas abordagens da consciência humana, creditando ou não algum poder para o inconsciente como plano de fundo.

A presente coletânea trata de algumas dessas abordagens em suas elaborações mais atuais como podemos ver nos primeiros capítulos em que se tratam do inconsciente em suas relações com os corpos, as contribuições socioeducativas entre outros olhares para o que é abarcado pelo psiquismo humano.

Em seguida temos alguns temas situacionais de nossa realidade imediata quanto aos efeitos psicológicos do isolamento social e o medo da morte.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

O PAPEL DA ARTE-EDUCAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DA SUBJETIVIDADE NAS
RELAÇÕES SOCIOEMOCIONAIS

Simone Simões da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220041>

CAPÍTULO 2..... 11

ONDE FICOU NOSSOS REFLEXOS DOS ESPELHOS TROCADOS NO ESCAMBO? A
INFLUÊNCIA DO PENSAMENTO COLONIAL NA INTERVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL
NO BRASI

Priscilla Lorraine Santos Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220042>

CAPÍTULO 3..... 17

SALUD FÍSICA MENTAL EN LOS ADULTOS DURANTE LA PANDEMIA

Gloria Patricia Ledesma Ríos

Karen Cruz Ramos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220043>

CAPÍTULO 4..... 33

VALIDADE DE CONSTRUCTO DA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE PERFECCIONIS-
MO COMPÓSITA 33 - VERSÃO PORTUGUESA REDUZIDA (EMPC-VPR)

Maria João de Castro Soares

Ana Telma Pereira

Mariana Marques

Ana Paula Amaral

António João Ferreira de Macedo e Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220044>

CAPÍTULO 5..... 46

VALORACIÓN DEL ESTADO COGNOSCITIVO MEDIANTE LA ESCALA BREVE
DEL ESTADO MENTAL (EBEM), EN ADULTOS MAYORES RESIDENTES EN UNA
INSTITUCIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Jorge Luis López Jiménez

Guadalupe Barrios Salinas

Blanca Estela López Salgado

María Luisa Rascón Gasca

Yolanda Castañeda Altamirano

Tomás Cortés Solís

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220045>

CAPÍTULO 6..... 57

O USO DA TECNOLOGIA NAS AVALIAÇÕES E REABILITAÇÕES NEUROPSICOLÓGICAS:
UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Camila Gebran

Gabriele Cristina de Pontes Chagas
Gabriely de Oliveira
Lucas Kauan Alves Santos
Paula Carolina Koppe
Denise Ribas Jamus

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220046>

CAPÍTULO 7..... 81

O TRABALHO DO PROFESSOR E O SENTIDO DA DOCÊNCIA: VIVÊNCIAS DE PROFESSORES ESTADUAIS DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Murilo Abreu
Roseli Fernandes Lins Caldas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220047>

CAPÍTULO 8..... 101

IMAGEAMENTO DO EU MEDIANTE O UNIVERSO PESSOAL E SOCIAL:UM OLHAR A PSICOLOGIA FENOMENOLÓGICA EXISTENCIAL

Adrian Jhonson Viana da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220048>

CAPÍTULO 9..... 110

PSICOLOGIA SOCIAL: UM BREVE PERCURSO HISTÓRICO

Adriano Francsico de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220049>

CAPÍTULO 10..... 125

TRABALHO REAL E PRESCRITO DO PSICÓLOGO HOSPITALAR NO BRASIL

Caroline do Rocio Luiz
Camila Brüning
Carolina de Souza Walger

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200410>

CAPÍTULO 11..... 143

POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO EM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Camila Brüning
Carolina de Souza Walger
Paula Payão Franco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200411>

CAPÍTULO 12..... 156

GREAT MINDS: CONSULTORIA DE TREINAMENTO MOTIVACIONAL UM ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Dayane Rouse Nascimento Vasco
Letícia Ribeiro de Sousa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200412>

CAPÍTULO 13..... 167

O PAPEL DO PSICÓLOGO NO ATENDIMENTO DE MULHERES USUÁRIAS DE CRACK

Fátima Simoni de Oliveira Silva

Ingrid Caroline Woellner

Karen Mariana da Cruz

Lorena Santos Oliveira Azevedo

Marcos Savelli Teixeira

Maria Eduarda Ferreira de Souza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200413>

CAPÍTULO 14..... 178

CUIDADOS DE FIM DE VIDA EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL

Luiza de Oliveira Padilha

Mariana Calesso Moreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200414>

CAPÍTULO 15..... 192

A INTERFACE DA BIOÉTICA COM PESQUISAS SOBRE A INTERDISCIPLINARIDADE EM CENTROS DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

Claudete Veiga de Lima

Letícia Silva de Oliveira Freitas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200415>

CAPÍTULO 16..... 199

A AJUDA DA PSICOLOGIA POSITIVA NO EMOCIONAL DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE ATUANTES EM CENÁRIOS DE CATÁSTROFES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Dayse Djulieth Melo Eleotério

Anne Heracléia de Brito e Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200416>

CAPÍTULO 17..... 212

A CULTURA ORGANIZACIONAL E OS FATORES PSICOSSOCIAIS

Letícia Maria Serrano Barros

Matheus Elias Crespilho Tarzoni

Edward Goulart Junior

Hugo Ferrari Cardoso

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200417>

CAPÍTULO 18..... 231

GENÉTICA DO COMPORTAMENTO NO TRANSTORNO POR USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS

Francis Moreira da Silveira

Fabiano de Abreu Rodrigues

Miriam da Silva Pinto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200418>

SOBRE O ORGANIZADOR.....	244
ÍNDICE REMISSIVO	245

CAPÍTULO 11

POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO EM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Data de aceite: 01/02/2022

Data de submissão: 18/03/2022

Camila Brüning

Universidade Federal do Paraná (UFPR),
Departamento de Psicologia (DEPSI),
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
(PPGPSI), Curitiba, Paraná
<http://lattes.cnpq.br/0344682572379848>

Carolina de Souza Walger

Universidade Federal do Paraná (UFPR),
Departamento de Psicologia (DEPSI), Curitiba,
Paraná
<http://lattes.cnpq.br/0160119505886123>

Paula Payão Franco

Universidade Federal do Paraná (UFPR),
Departamento de Psicologia (DEPSI), Curitiba,
Paraná
<http://lattes.cnpq.br/6284815879617318>

RESUMO: Este trabalho apresenta uma revisão sistemática da literatura (RSL) sobre intervenções em assédio moral em organizações de trabalho publicada em periódicos da área de Psicologia no Brasil. A fonte de dados foi a plataforma PePSIC e os critérios de elegibilidade dos artigos disponíveis foram tratar-se de (i) estudos sobre assédio moral (ii) realizados em organizações de trabalho. Para avaliação e síntese dos estudos foi utilizada a metodologia PRISMA. Como resultado, foram identificados 30 artigos sobre assédio moral no trabalho, dos quais 16 apresentam possibilidades de intervenção.

Identificou-se 24 diferentes proposições de intervenção em situações de assédio moral no trabalho, sendo 12 com foco exclusivo no assédio moral interpessoal, 6 de intervenções com foco no assédio organizacional e outras 6 que contemplam esses 2 tipos de assédio. A partir dos resultados sugerem-se reflexões quanto a uma agenda de pesquisa e necessidades de construção para a Psicologia sobre a temática.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral no trabalho; Assédio interpessoal; Assédio organizacional; Intervenções em assédio moral do trabalho; Revisão sistemática de literatura.

POSSIBILITIES OF INTERVENTION IN MORAL HARASSMENT AT WORK

ABSTRACT: This paper presents a systematic review of the literature on interventions in moral harassment in work organizations published in journals in the field of Psychology in Brazil. The data source was the PePSIC platform and the eligibility criteria for the articles available were (i) studies on moral harassment (ii) carried out in work organizations. For the evaluation and synthesis of the studies, the PRISMA methodology was used. As a result, 30 articles on moral harassment at work were identified, of which 16 present intervention possibilities. 24 different proposals for intervention in situations of harassment at work were identified, 12 of which focused exclusively on interpersonal harassment, 6 of interventions focused on organizational harassment and another 6 that included these 2 types of harassment. Based on the results, reflections on the research agenda and construction needs for Psychology on the

subject are suggested.

KEYWORDS: Moral harassment; Interpersonal harassment; Organizational harassment; Interventions in workplace bullying; Systematic literature review.

1 | INTRODUÇÃO

O assédio moral no contexto de trabalho é um fenômeno que se faz presente em diversas organizações e acarreta consequências deletérias. Ferreira (2008) destaca que o assédio moral no trabalho gera danos para as organizações e, principalmente, para os sujeitos. As organizações sofrem prejuízos financeiros, deterioração da imagem e consequências relativas ao desempenho, em função do aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade e da qualidade dos serviços prestados.

No que diz respeito aos impactos aos trabalhadores, a incidência de assédio moral resulta em (i) sofrimento, que impacta na saúde, identidade e autoestima (FERREIRA, 2008); (ii) agravos à saúde do trabalhador, como depressão, ansiedade e ideação suicida (CALDAS; NEVES, 2008); (iii) risco de doenças cardiovasculares (HERNÁNDEZ et al., 2014); e (iv) alterações na saúde, degradação nas condições de trabalho, ofensa à dignidade (SOBOLL, 2017).

Tendo em vista a prevalência dos casos de assédio moral nas organizações de trabalho e as consequências danosas aos trabalhadores, se faz necessário questionar que possibilidades de intervenções para o combate ao assédio moral e promoção da dignidade no trabalho estão sendo desenvolvidas.

Sabe-se que os estudos e intervenções relacionados ao contexto organizacional são interdisciplinares, portanto a compreensão e intervenção frente ao assédio moral requer integração de diferentes áreas do conhecimento e atuação de diferentes profissões, como Administração, Economia, Direito, Sociologia, Medicina e Psicologia, dentre outras. Dado o recorte quanto ao sofrimento psíquico e danos à saúde mental dos trabalhadores, a Psicologia, enquanto ciência e profissão, tem sido convocada a analisar tal fenômeno e a atuar na prevenção, diagnóstico e intervenções, seja no nível individual ou organizacional.

Desta feita, o objetivo deste trabalho é realizar uma revisão sistemática da literatura sobre intervenções em assédio moral em organizações de trabalho publicada em periódicos da área de Psicologia no Brasil. Como contribuição da presente investigação pretende-se apresentar uma sistematização dos dados quanto a intervenções em assédio moral em organizações de trabalho a partir do olhar da Psicologia, bem como estimular a atuação de profissionais da Psicologia nesse contexto.

2 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Revisões Sistemáticas de Literatura (RSL) têm se tornado estratégias importantes para a sistematização de informações confiáveis, mapeamento do estado da arte da

produção científica sobre diversas temáticas, atualização de pesquisadores quanto à área de pesquisa, estabelecimento de ponto de partida para a realização de novas pesquisas empíricas e definição de ponto de referência para se pensar a prática profissional (GALVÃO et al., 2015). Para a pesquisa que aqui se apresenta, a RSL pautou-se nas recomendações do Método PRISMA (Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-Análises), conforme recomendado por Galvão, Pansani e Harrad (2015).

Os *dados* utilizados na pesquisa foram artigos científicos publicados no Brasil que contemplam (i) estudos sobre assédio moral (ii) realizados em organizações de trabalho. A *fonte de informação* foi a plataforma digital Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), a qual permite acesso a produções da área de Psicologia, de forma gratuita e on-line. Quanto às *buscas*, foram realizadas na plataforma indicada, considerando artigos publicados até outubro de 2018, a partir das palavras-chave: assédio moral no trabalho, acoso laboral, acoso psicológico, harassment, bullying, mobbing, e assédio psicológico no trabalho.

No que se refere aos *critérios de elegibilidade e o processo de seleção dos estudos*, nas buscas efetuadas foram identificados 42 resultados/artigos. Realizou-se a leitura do resumo e palavras-chave, para então aplicar os mecanismos de busca no texto pelos termos “assédio moral organizacional” e “assédio moral”, sendo este último acompanhado da busca pelos termos “trabalho”, “organizações”, e “ambiente de trabalho” para garantir que a variável “ambiente onde o fenômeno ocorre” fosse contemplada – sendo “organizações” uma variável específica desta pesquisa, não descartando a possibilidade de o assédio moral ocorrer em outros ambientes. Desta análise dos 42 artigos, identificou-se que 30 trabalhos tratavam de situações de assédio moral em organizações, esses foram os trabalhos selecionados para compor a RSL.

Procedeu-se, então, com o processo de coleta e análise de dados, isto é, de *extração de dados dos artigos selecionados*. Foi organizado um formulário piloto, em que as pesquisadoras realizaram de forma conjunta a análise de um mesmo artigo. A partir disso, foram estabelecidos os seguintes eixos de análise: (i) termos utilizados para se referir ao fenômeno assédio moral; (ii) intervenção perante assédio moral; (iii) análise da intervenção, se com foco em assédio interpessoal, organizacional ou ambos. Assim, quanto ao *tratamento, sumarização e síntese dos resultados*, da leitura integral dos 30 artigos selecionados foram extraídas e analisadas informações sobre análise termo utilizado ao se referir ao assédio moral, se trata de assédio moral interpessoal e/ou de assédio moral organizacional, e se o artigo apresenta de forma explícita algum tipo de intervenção em casos de assédio. Para os artigos que apresentam intervenção, foi identificada a proposta de intervenção e analisada se focava em casos de assédio moral interpessoal, assédio moral organizacional, ou ambos. Os resultados da RSL são apresentados e discutidos a seguir.

3 I RESULTADOS

Dado o interesse quanto intervenções diante do assédio moral, dos 30 artigos analisados, 16 apresentam algum tipo de intervenção frente ao assédio moral no ambiente organizacional. Com relação aos tipos de intervenção, foi possível categorizá-las em: (i) intervenções sobre o assédio moral interpessoal; (ii) intervenções sobre o assédio moral organizacional; e (iii) intervenções que abrangem tanto o assédio moral interpessoal quanto o organizacional. Cada uma dessas categorias será trabalhada de forma detalhada nos subitens que seguem.

3.1 Assédio moral no trabalho e intervenções com foco no assédio interpessoal

De acordo com Hirigoyen (2000), as possibilidades de intervenção em assédio moral interpessoal visam alterar uma relação interpessoal, entendendo que é nela que encontra-se o problema do assédio. Na presente investigação foram identificados 12 caminhos diferentes para intervir frente ao assédio moral interpessoal. O Quadro 1 apresenta a sistematização dessas 12 diferentes formas de intervenção, assim como o artigo ou os artigos que a descrevem, seus autores e ano de publicação.

Intervenção(ões) em assédio interpessoal	Artigo(s) que a(s) apresenta(m)
Estabelecer uma pessoa que possa acolher a denúncia e que possa fazer um trabalho de mediação entre vítima e agressor	Elgenneni e Vercesi (2009); Jacoby, Falcke, Lahm e Nunes (2009); Carvalho (2009); Rissi, Monteiro, Ceconello e Moraes (2016).
Postura de enfrentamento pela vítima	Nakamura e Fernández (2004); Scur e Carlotto (2012).
Trabalho de redução de danos e tratamento dos envolvidos no caso, quando o problema já está instalado, como Estratégias de Reabilitação e acompanhamento no retorno ao trabalho.	Rissi, Monteiro, Ceconello e Moraes (2016); Marques e Giongo (2016).
Intervenções reativas, como demissão, distanciamento da vítima e do agressor, e orientações e acompanhamento do agressor.	Martínez-Lugo (2006); Rissi, Monteiro, Ceconello e Moraes (2016).
Encaminhar vítimas para a psicoterapia	Jacoby, Falcke, Lahm e Nunes (2009).
Grupo de apoio direcionado às vítimas de assédio moral	Albanaes, Rodrigues, Pellegrini e Tolfo (2017).
Debriefing	Rissi, Monteiro, Ceconello e Moraes (2016).
Técnica de Coping	Guimarães, Vasconcelos, Andrade e Stephanini (2005).

Uso de estratégias defensivas, individuais ou coletivas, de negação e racionalização da realidade de trabalho, em que o sofrimento é naturalizado e faz-se uso de justificativas socialmente aceitas para caracterizar situações de assédio.	Ferreira, Mendes, Calgaro e Blanch (2006).
Ferramentas que facilitam a denúncia sigilosa de assédio moral	Heloani (2005).
Criar ações com o propósito de restaurar a saúde e a dignidade do trabalhador	Elgenneni e Vercesi (2009).
Conversar com os familiares, amigos e colegas de trabalho sobre a experiência de assédio moral, buscando suporte.	Martínez-Lugo (2006)

Quadro 1: Intervenções em assédio moral interpessoal.

Como se observa, a estratégia de intervenção mais mencionada (em 4 artigos) foi a de estabelecer uma pessoa que possa acolher a denúncia e que possa fazer um trabalho de mediação entre vítima e agressor, citada nos trabalhos de Elgenneni e Vercesi (2009), Jacoby et al (2009), Carvalho (2009) e Rissi et al (2016).

Três estratégias foram citadas por pelo menos 2 artigos: (i) postura de enfrentamento diante da situação de assédio; (ii) estratégias de reabilitação e redução de danos; e (iii) intervenções reativas. Ter uma postura de enfrentamento diante da situação de assédio, é considerada uma maneira de intervir em comportamentos problemáticos dos assediadores, segundo os trabalhos de Nakamura e Fernández (2004) e de Scur e Carlotto (2012). Os autores propõem que a vítima deixe de exercer uma postura passiva diante dos casos de assédio e, na medida do possível, passem a questionar o posicionamento de quem os agride, de maneira ponderada, com o objetivo de que aquele que sofre o assédio moral desarme o assediador, e este por sua vez, questione-se de sua conduta. Estratégias de reabilitação e trabalho de redução de danos compõem o caminho de intervenção citado nos trabalhos de Marques e Giongo (2016) e de Rissi et al. (2016). Apresentam ações para lidar com os danos causados por assédio moral, como reabilitação profissional oferecida pelo INSS - em casos de afastamento por LER/DORT, que podem ou não ter relação com assédio moral vivenciado. Os autores também trazem como sugestão de trabalho de redução de danos a prática de atividades físicas para diminuir o estresse decorrente do assédio moral e atividades de lazer com a finalidade de enturmar os trabalhadores e gerar menos conflitos. Intervenções reativas, como demissão, distanciamento da vítima e do agressor, e orientações e acompanhamento do agressor formam uma estratégia de intervenção apontada pelos trabalhos de Martínez-Lugo (2006) e de Rissi et al. (2016). Embora Rezende (2008), defenda que encontrar um culpado e julgá-lo, sem alterar a maneira como se dá a gestão, não é significativo como política ante assédio, Martínez-Lugo (2006) afirma que ainda assim é uma estratégia válida distanciar a vítima de seu agressor, diminuindo o seu estado de estresse e sofrimento.

As demais possibilidades de intervenção (oito estratégias) foram citadas por um artigo cada. Jacoby et al. (2009) afirmam que o encaminhamento das vítimas de assédio moral para a psicoterapia é uma forma importante de lidar com os danos causados pelo abuso de poder, além de colaborar para que o sujeito desenvolva auto suporte diante de outras situações conflituosas. Por sua vez, Albanaes et al. (2017) apresentam em seu trabalho o grupo de apoio a trabalhadores vítimas de assédio moral como uma forma de intervenção diante da situação vivenciada. Rissi et al. (2016) retratam o debriefing como uma estratégia de intervenção diante do assédio moral, que segundo os autores, consiste em uma investigação profunda e analítica dos casos de assédio moral. Guimarães et al. (2005) mostram que técnicas de coping podem ser uma potencial intervenção no assédio moral. Guimarães et al. (2005) explicam o coping apresenta duas funções em situações de assédio, que é modificar a relação entre a pessoa e o ambiente, controlando-o, ou então, alterar o problema causador de distress (estresse negativo) adequando a resposta emocional ao problema.

Ferreira et al. (2006) retratam o uso de estratégias defensivas, individuais ou coletivas, de negação e racionalização da realidade de trabalho, em que o sofrimento é naturalizado e faz-se uso de justificativas socialmente aceitas para caracterizar situações de assédio. Para os autores, estratégias defensivas são menos eficazes que modelos de intervenção em assédio moral, pois não transformam a realidade, e por vezes, perpetuam o sofrimento do trabalhador. Heloani (2005) apresenta como possibilidade de intervenção desenvolver ferramentas que facilitem a denúncia sigilosa de assédio moral. Dominado por um cenário capitalista altamente competitivo, o sofrimento sempre estará presente nas relações de trabalho (HELOANI, 2008), todavia é necessário apontar limites para esse sofrimento, sem colocar os trabalhadores em risco auto exposição. Elgenneni e Vercesi (2009) indicam que criar ações com o propósito de restaurar a saúde e a dignidade do trabalhador pode ser consideradas com intervenções em casos de assédio moral. Martínez-Lugo (2006) também aponta como possível ação interventiva compartilhar suas vivências do trabalho com seus familiares, amigos e demais colegas de trabalho, sendo franco quanto às suas perspectivas e podendo relatar seus sofrimentos. A busca por suporte emocional é uma ferramenta importante no enfrentamento da situação de assédio moral, pois ajuda o sujeito a ter uma visão mais ampla do que se passa em sua relação profissional com seu agressor, e pensar saídas e estratégias para lidar com a situação.

De maneira geral, as intervenções possíveis, com foco no assédio moral interpessoal, se desdobram em: (i) harmonização da relação do conflito entre vítima e agressor; (ii) denúncia e investigação da situação de forma a estabelecer diagnóstico aprofundado; (iii) punição do agressor; (iv) formas de acolhimento e tratamento da vítima, as quais por vezes focam no reestabelecimento da saúde e por vezes culpabilizam a vítima, como se a situação de assédio fosse culpa dela, ou como se dependesse exclusivamente dela a solução, ou, ainda, que a única saída possível é tratar os danos provocados pelo assédio,

mas não suas causas.

3.2 Assédio moral no trabalho e intervenções com foco no assédio organizacional

Para Gosdal et al. (2009), as intervenções em assédio moral organizacional devem partir da premissa de que a violência psicológica é uma estratégia de gestão e se dá de forma estrutural no ambiente organizacional, perpassando todas as relações de trabalho de uma organização, logo é necessário lidar com questões relacionadas à cultura organizacional e não apenas com uma relação interpessoal. Neste trabalho foram identificados 6 tipos diferentes de intervenção frente ao assédio moral organizacional. O Quadro 2 apresenta a sistematização desses 6 tipos de intervenção e os artigos que os apresentam.

Intervenção(ões) em assédio organizacional	Artigo(s) que a(s) apresenta(m)
Criação de espaço onde os trabalhadores possam expor suas angústias relacionadas ao trabalho e que possam ser ouvidos em suas demandas	Roberto Heloani (2005); Penteado, Mutton, Lunardelli, Goulart Júnior e Canêo (2011).
Estratégias que visem qualidade de vida no trabalho	Giraldo (2005).
Mobilização coletiva e busca por direitos	Ferreira, Mendes, Calgaro e Blanch (2006).
Ações voltadas ao ambiente organizacional	Stephan et all (2018).
A mudança da gestão pautada no sentido da competitividade para uma gestão que objetiva e possibilita o sentido do desenvolvimento individual do trabalhador	Penteado, Mutton, Lunardelli, Goulart Júnior e Canêo (2011).
Ações de Gestão de Pessoas viabilizando melhorias na comunicação	Marques e Giongo (2016).

Quadro 2: Intervenções em assédio moral organizacional.

Das 6 possibilidades de intervenção em assédio moral organizacional identificadas, uma delas (criação de espaço de escuta) foi citada por dois artigos e as demais por apenas um dos trabalhos. Heloani (2005) e Penteado et al. (2011) sugerem a criação de um espaço onde os trabalhadores possam expor suas angústias relacionadas ao trabalho e que possam ser ouvidos em suas demandas como uma maneira de intervir diante do assédio moral. Por sua vez, Giraldo (2005) sugere que o psicólogo deve promover estratégias que visem qualidade de vida no trabalho, para que isso reverta-se em produtividade. Já Ferreira et al. (2006), apresentam a mobilização coletiva dos trabalhadores em busca por seus direitos trabalhistas como uma potencial intervenção diante do assédio moral organizacional.

Stephan et al. (2018) apresentam a necessidade de se desenvolver ações voltadas para o ambiente organizacional como formas de intervir no assédio moral organizacional. Penteado et al. (2011) indica como possível intervenção a mudança da gestão pautada no sentido da competitividade para uma gestão que objetiva e possibilita o sentido do

desenvolvimento individual do trabalhador. Marques e Giongo (2016) indicam em seu trabalho a necessidade de ações que partam do departamento de Gestão de Pessoas viabilizando melhorias na comunicação, como disponibilização de meios para que os trabalhadores exponham críticas e elogios aos colegas de trabalho, momentos de trocas de feedback. Para os autores, previne-se assim o início de conflitos, que podem se tornar casos de assédio moral.

A diferença nas propostas dos trabalhos de Heloani (2005) e Penteado et al. (2011) para com a de Marques e Giongo (2016) consiste na estrutura em se dará a comunicação. Enquanto Marques e Giongo (2016) propõem um espaço estruturado e cujas ações se deem de maneira controlada por uma equipe de gestão de pessoas, Heloani (2005) e Penteado et al. (2011) apontam a necessidade de um espaço de plena horizontalidade, em que os trabalhadores possam se expressar de maneira livre e sem riscos de perder o emprego.

De maneira geral, as intervenções possíveis, com foco no assédio moral organizacional, se desdobram em: (i) ações voltadas aos indivíduos e sua saúde, como espaço de escuta e desenvolvimento de qualidade de vida; (ii) caminhos coletivos de busca de direitos; e (iii) mudanças organizacionais, seja no ambiente, nas práticas de gestão e gestão de pessoas.

3.3 Assédio moral no trabalho e intervenções com foco no assédio interpessoal e organizacional

Este conjunto de intervenções aponta ações que lidam com ambos os tipos de assédio moral no ambiente organizacional, de maneira não ordenada, mas como se por consequência de uma ação, a outra também é citada. Dentre os 16 artigos analisados e 24 possibilidades de intervenção identificadas, foram verificadas estratégias de intervenção que contemplam tanto o assédio moral interpessoal quanto o assédio moral organizacional. As 6 possibilidades de intervenção com esse enfoque estão sistematizadas no Quadro 3, que apresenta a intervenção e os artigos em que foram identificadas.

Intervenção(ões) em assédio interpessoal e organizacional	Artigo(s) que a(s) apresenta(m)
Uso de cartilhas explicativas sobre o que é assédio moral	Carvalho (2009); Penteado, Mutton, Lunardelli, Goulart Júnior e Canêo (2011).
Intervenções que contemplam a interface indivíduo versus organização	Stephan et all (2018).
Identificação precoce de casos de abuso	Jacoby, Falcke, Lahm e Nunes (2009).

Ações sindicais feitas com trabalhadores a fim de esclarecer questões sobre saúde mental relacionadas ao trabalho.	Marques e Giongo (2016).
Construção de estratégias de enfrentamento coletivas e individuais para o alívio do sofrimento dos trabalhadores.	Marques e Giongo (2016).
Busca pela prevenção de eventos estressores (como o assédio) gerados a partir de muitas demandas de trabalho e pouco controle sobre como proceder.	Hernández, et all. (2014).

Quadro 3: Intervenções em assédio moral interpessoal e organizacional.

Dentre as 6 possibilidades de intervenção que lidam tanto com o assédio moral interpessoal quanto com o assédio moral organizacional, o uso de cartilhas explicativas foi citado em duas publicações. As demais estratégias esteve presente em um artigo. Carvalho (2009) e Penteado et al. (2011) apresentam o uso de cartilhas explicativas sobre o que é assédio moral (comumente distribuídas por sindicatos), para que os trabalhadores tomem contato com tema e possam perceber quando vivenciarem um caso de assédio moral.

Stephan et al (2018) apresenta intervenções que contemplam a interface indivíduo versus organização como um passo importante no enfrentamento do assédio moral organizacional, que também respalda no desenvolvimento do indivíduo e enfrentamento da situação de assédio vivenciada por ele, seja enquanto vítima ou agressor. Jacoby et al. (2009) propõem como solução realizar estudos que promovam uma identificação precoce de casos de abuso, para que assim intervenha-se o quanto antes em casos de assédio moral. Este modelo de intervenção pode conter ação sobre assédio moral interpessoal ou organizacional, dependendo do foco do pesquisador.

Para Marques e Giongo (2016), ações sindicais feitas com trabalhadores a fim de esclarecer questões sobre saúde mental relacionadas ao trabalho é uma importante intervenção em casos de assédio moral. Os mesmos autores também retratam a construção de estratégias de enfrentamento coletivas e individuais para o alívio do sofrimento dos trabalhadores como formas de intervenção possíveis em casos de assédio moral (MARQUES & GIONGO, 2016). Hernández et al. (2014) apresenta a busca pela prevenção de eventos estressores, como o assédio, gerados a partir de muitas demandas de trabalho e pouco controle sobre como proceder, como uma estratégia de intervenção diante do assédio moral. Diante dessa possibilidade, mudanças na forma de gestão podem ser consideradas ações sobre o assédio moral organizacional. Caso sejam feitas modificações no ambiente que promovam bem estar pessoal para o sujeito, não visando grandes mudanças estruturais, estas intervenções agem sobre o assédio moral interpessoal.

De maneira geral, as intervenções possíveis, com foco em ambos os tipos de assédio, interpessoal e organizacional, se desdobram em: (i) ações de psicoeducação que visam explicar e conscientizar trabalhadores sobre o tema; (ii) estratégias de prevenção e

ação precoce em vistas a evitar que um contexto de assédio de instale; (iii) desenvolvimento de estratégias de enfrentamento individual e coletivo diante dos casos de assédio; (iv) incidência na relação entre indivíduo e organização.

4 | CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da existência de casos de assédio moral nas organizações de trabalho e as consequências danosas aos trabalhadores, essa investigação partiu do questionamento quanto a possibilidades de intervenções para o combate ao assédio moral e promoção da dignidade no trabalho, especialmente por parte da Psicologia. Tendo como objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura sobre intervenções em assédio moral em organizações de trabalho publicada em periódicos da área de Psicologia no Brasil, foram identificados 30 artigos sobre o tema, dos quais 16 apresentam possibilidades de intervenção. Identificou-se 24 diferentes proposições de intervenção, sendo 12 com foco no assédio moral interpessoal, 6 de intervenções com foco no assédio organizacional e outras 6 que contemplam esses 2 tipos de assédio.

Dentre as intervenções com foco no assédio moral interpessoal verificou-se aquelas que visam (i) harmonização da relação do conflito entre vítima e agressor, por meio da mediação de conflitos; (ii) denúncia e investigação (debriefing) da situação de forma a estabelecer diagnóstico aprofundado; (iii) punição do agressor, com demissão, distanciamento da vítima e orientações; (iv) formas de acolhimento e tratamento da vítima, especialmente com encaminhamento para psicoterapia e grupos de apoio, aceitação da situação, manejo do estresse e fortalecimento de rede de apoio. As intervenções com foco no assédio moral organizacional identificadas, contemplam (i) ações voltadas aos indivíduos e sua saúde, como espaço de escuta e promoção de qualidade de vida no trabalho; (ii) mobilização coletiva e busca por direitos; e (iii) mudanças organizacionais, seja no ambiente, nas práticas de gestão e gestão de pessoas, em vistas a melhoria na comunicação e desenvolvimento de sentido ligado ao trabalho. O foco em ambos os tipos de assédio foi identificado em (i) ações de psicoeducação, como criação de cartilhas e ações sindicais com informações sobre saúde mental; (ii) estratégias de prevenção (especialmente de eventos estressores) e ação precoce (como identificação de abusos) em vistas a evitar que um contexto de assédio de instale; (iii) desenvolvimento de estratégias de enfrentamento individual e coletivo para alívio do sofrimento; (iv) incidência na relação entre indivíduo e organização.

As estratégias com foco interpessoal apresentam-se em maior número na literatura e são trabalhadas em mais publicações. Essa constatação indica prevalência de uma abordagem individual do fenômeno por parte da Psicologia, que pouco contribui para a transformação da estrutura de violência que favorece o assédio. É importante destacar que o posicionamento de alguns profissionais quanto às estratégias de intervenção acabam

por naturalizar o fenômeno e culpabilizar a vítima e que, mesmo ações com foco no assédio organizacional, dedicam-se ao aspecto individual de tratamento do sofrimento. As ações de cunho preventivo, que favorece construção coletiva e que incidam no nível das práticas de gestão ainda são incipientes. Essas percepções apontam para a necessidade de construção de estratégias de intervenção crítica em Psicologia, diante do assédio moral em organizações de trabalho. Embora este trabalho tenha se debruçado sobre a produção científica da área de Psicologia, as intervenções identificadas não são privativas e não excluem outros profissionais em busca de atuação interdisciplinar, especialmente aqueles que compõem as equipes de gestão de pessoas. Na análise empreendida não foi possível identificar teorias psicológicas na sustentação das intervenções apresentadas. Em algumas publicações a influência do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho esteve presente, mas é necessário um esforço de análise mais focado para a identificação de todos os referenciais. Portanto, recomenda-se novos estudos a fim de identificar teorias psicológicas que embasam as proposta de intervenção em assédio moral em organizações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBANAES, P, RODRIGUES, K. J. R., PELLEGRINI, P. G., TOLFO, S. R.. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, v. 35, n.1, 2017.

CALDAS, L. P.; NEVES, F. Estratégias de enfrentamento em vivências de assédio moral no trabalho. In: **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

CARVALHO, M. O. Intervenção psicopedagógica nas empresas: a relevância da construção de métodos profiláticos e assertivos que visem à erradicação do fenômeno assédio moral. **Revista Psicopedagogia**, São Paulo, v. 26, n. 80, 2009.

ELGENNENI, S. M. M.; VERCESI, C. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 1, junho de 2009.

FARIA, J. H. **Poder, Controle e Gestão**. Curitiba: Juruá, 2017.

FERREIRA, J. B. Violência e Assédio Moral no Trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

FERREIRA, J. B., MENDES, A. M., CALGARO, J. C., BLANCH, J. M.: Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v.12, n.20, dezembro de 2006.

GALVÃO; PANSANI; HARRAD. Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 24, n. 2, Junho de 2015.

GIRALDO, J. Perspectiva del acoso laboral em el contexto colombiano. **Diversitas**, Bogotá, v.1, n.2, dezembro de 2005.

GOSDAL, T. C. et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

GUIMARÃES, L. A. M., VASCONCELOS, E. F., ANDRADE, P. R., STEPHANINI, I. C., REGO, R. M.: Mobbing (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e copingem trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.5, n.2, dezembro de 2005.

HELOANI, R. Contribuições da Psicologia do Trabalho em casos de assédio moral. In: **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

HELOANI, R. **Assédio Moral: a dignidade violada**. Aletheia, Canoas, n.22, julho/dezembro de 2005.

HERNÁNDEZ, E. T., MILLÁN, L. V. R., IRIZARRY, A. R., ALICEA, B. E. R., LÓPEZ, L. N. F., MIRANDA, R. S. L., COLONDRES, C. S., HERNÁNDEZ, J. A. T., GONZÁLEZ, M. Z. B., ECHEVARRÍA, A. G., BLANCO, M. A. O., SANTIAGO, M. K. P., GARCÍ, N. T.: La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. **Revista Puertorriqueña de Psicología**, San Juan, v. 25, 2014.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

JACOBY, A. R. FALCKE, D.; LAHM, C. R.; NUNES, G. J.; Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 9, n. 2, jun. 2009.

MARQUES, G. S.; GIONGO, C. R. Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n.3, setembro de 2016.

MARTÍNEZ-LUGO, M. E. El acoso psicológico en el trabajo: la experiencia en Puerto Rico. **Aletheia**, Canoas, n. 24, dezembro de 2006.

NAKAMURA, A. P.; FERNÁNDEZ, R. A. Assédio moral. **Aletheia**, Canoas, n.19, junho de 2004.

PENTEADO, A. C. M. MUTTON, M. R., LUNARDELLI, M. C. F., GOULART JUNIOR, E., CANÊO, L. C.: Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicologia para América Latina**, México, n.21, 2011.

REZENDE, L. O. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In: **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

RISSI, V.; MONTEIRO, J. K., CECCONELLO, W. W., MORAES, E. G. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 24, n. 1, março de 2016.

SCUR, M. D.; CARLOTTO, M. S. Assédio moral: a percepção e vivência dos trabalhadores. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v.5, n.2, dezembro de 2012.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In:____ . **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2017.

SOBOLL, L. A. P.; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: **Assédio Moral Organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru, SP: Canal 6, 2015, p. 19-38.

STEPHAN, F., GONÇALVES, A. S., CUNHA, G. F. P., SILVEIRA, I. C. M., MIRANDA, M. B., CAROLINO, T. S., OLIVEIRA, T. D., LIMA, V. D., LOUENÇO, L. M.: Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v.11, n.2, 2018.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adultos mayores 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56

Arte-educação 1

Assédio 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151

B

Bioética 95, 186, 188, 190, 191, 192, 193, 194

C

Centros de atenção psicossocial para a infância e adolescência 188

Ciudad de México 46, 47, 55

Comunicação 1, 2, 3, 4, 5, 9, 112, 113, 129, 145, 146, 148, 176, 183, 187, 192, 210

Consciência 1, 5, 7, 78, 79, 80, 84, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 107, 109, 134, 159, 210

Contra-colonialidade 11

Crack 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 237, 239

D

Desastres 195, 196, 197, 198, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207

E

Emociones 17, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 30, 31, 32

Escala breve del estado mental (EBEM) 46, 47, 51

Escala multidimensional de perfeccionismo compósita 33 33, 34, 44

Estado cognoscitivo 46, 47, 49, 53, 54

Eu 3, 4, 41, 44, 45, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105

F

Formação 1, 81, 88, 92, 94, 95, 96, 97, 100, 102, 103, 104, 107, 109, 116, 117, 121, 122, 123, 125, 126, 128, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 138, 163, 167, 188, 222, 227, 230

G

Genética 227, 228, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 237

I

Imagem 3, 4, 5, 7, 37, 68, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 140, 239

Institución de Asistencia Social 46, 47, 49, 55

Interacciones 17, 30

Interdisciplinaridade 59, 188, 189, 190, 193

Intervenções em assédio moral do trabalho 139

M

Mental 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 26, 31, 34, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 71, 78, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 109, 110, 118, 123, 127, 130, 140, 147, 148, 151, 154, 164, 165, 167, 173, 189, 192, 193, 194, 196, 198, 199, 203, 205, 206, 211, 229, 239

Motivação 8, 35, 63, 68, 85, 87, 88, 90, 91, 92, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 210, 212, 222, 230

Mulheres 33, 36, 70, 102, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 187, 214, 215

N

Neuropsicologia 9, 57, 58, 59, 67, 71, 75, 227

P

Pandemia 17, 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 52, 57, 59, 81, 82, 91, 92, 93, 94, 95, 104, 166, 167, 170, 171, 172, 197, 203, 205, 206, 207, 215, 225

Perfeccionismo 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 44

Professor 6, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 240

Psicologia 1, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 33, 42, 59, 73, 74, 77, 80, 91, 94, 95, 97, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 148, 149, 150, 151, 161, 167, 170, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 225, 226, 227, 238, 239, 240

Psicologia escolar 77, 80, 94

Psicologia hospitalar 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 131, 136, 137

Psicologia latinoamericana 106, 238

Psicologia positiva 195, 196, 198, 199, 200, 201, 204, 205, 206, 207

Psicologia social 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 225

Psicólogo 58, 78, 81, 84, 93, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 145, 149, 150, 151, 156, 157, 163, 164, 165, 166, 169, 170, 172, 173, 184, 203, 204, 207, 240

Psicólogo hospitalar 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138

R

Reabilitação neurológica 57

Reforma psiquiátrica 11, 13, 15

Resiliência emocional 195, 196, 200, 201

Revisão sistemática de literatura 121, 123, 135, 139, 151

S

Salud 17, 19, 26, 28, 31, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 150

Saúde mental 11, 13, 14, 15, 16, 71, 78, 127, 130, 140, 147, 148, 151, 154, 164, 165, 167, 172, 189, 192, 193, 196, 198, 199, 206

Sentidos da educação 77

Social 1, 2, 5, 6, 7, 13, 15, 17, 18, 19, 31, 32, 42, 43, 46, 47, 49, 52, 55, 58, 59, 65, 68, 70, 74, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 85, 86, 91, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 130, 133, 134, 136, 137, 152, 154, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 172, 173, 175, 188, 189, 190, 194, 200, 205, 208, 215, 216, 217, 222, 225, 229, 236, 237

Substâncias psicoativas 164, 227, 228, 229, 230, 232

T

Tecnologia 3, 33, 57, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 92, 93, 113, 156, 174, 200, 227, 240

Telereabilitação 57

Testes neuropsicológicos 57, 69, 70

Trabalho real e trabalho prescrito 121

V

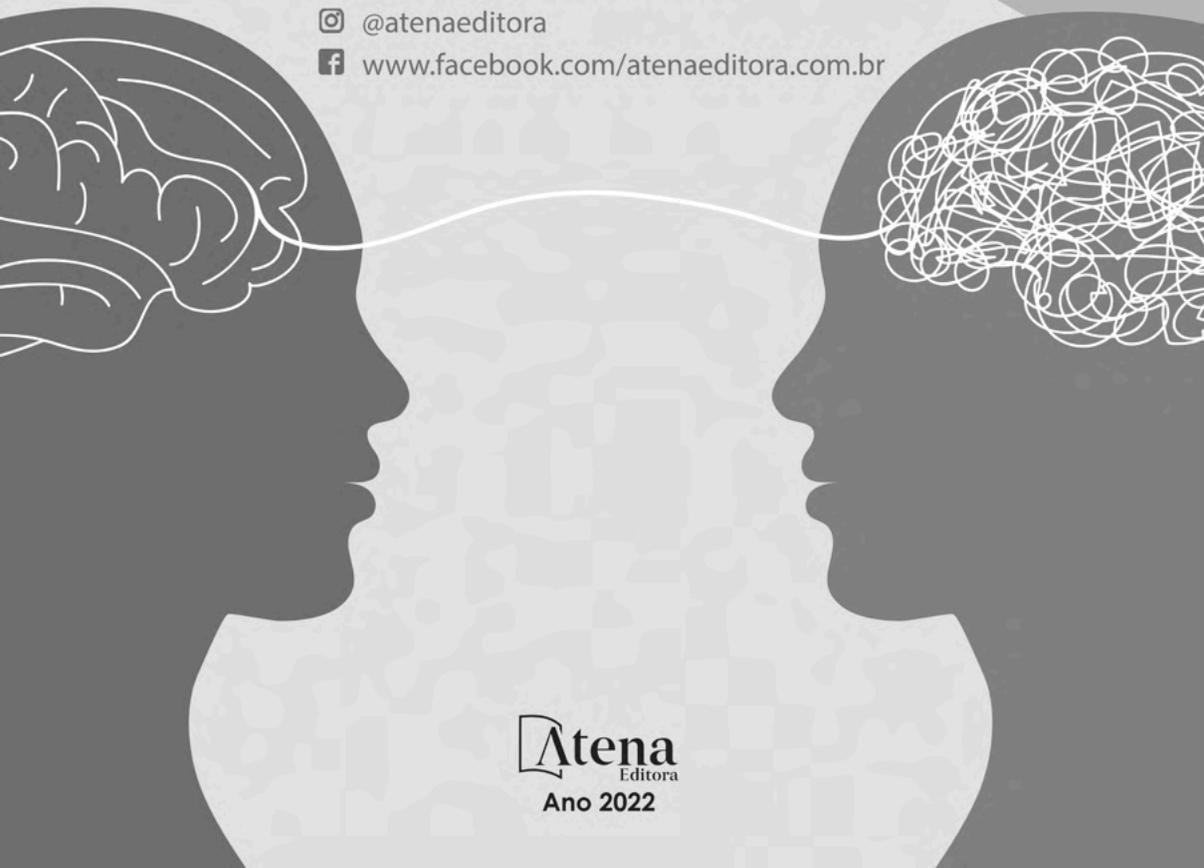
Validade de constructo 33, 34, 36, 37, 41

Vícios 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 237

A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

4

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

4

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br




Ano 2022