



***ASSÉDIO AFETIVO: UMA NOVA ABORDAGEM DA MANIPULAÇÃO DO PODER
NAS ORGANIZAÇÕES***

***AFFECTIVE HARASSMENT: A NEW APPROACH TO POWER MANIPULATION IN
ORGANIZATIONS***

Maria Helena Bernardo (FATEC Piracicaba) maria.bernardo2@fatec.sp.gov.br

José Antonio Marini (FAATESP) josemarini@uol.com.br

Resumo

Este artigo teve como objetivo principal apresentar mais uma forma de assédio existente nas organizações: o assédio afetivo. Assim como o assédio moral e o sexual, o assédio afetivo pode ser considerado uma conduta abusiva de relacionamento, que fragiliza a saúde dos colaboradores, porém, com atitudes que aparentemente podem ser consideradas afetivas e amistosas, mas que geram grande sofrimento emocional e físico para a vítima. Por meio de uma breve revisão bibliográfica, o artigo apresentará as condições organizacionais que favorecem seu aparecimento, além de suas causas e consequências.

Palavras-chave: Assédio moral, Assédio sexual, Assédio afetivo.

Abstract:

This paper's main goal was to introduce one more way of harassment in organizations: the affective harassment. As far as it concerns the moral and the sexual oppression, the affective harassment can be considered as an abusive behavior in relationships that weakens workers' health. It may happen with some attitudes that can be considered affective and friendly at the beginning; however, they may result in emotional or physical suffering on victims. Thorough a brief literature review, this article will present organizational conditions that favour affective harassment as well as its cause and consequences.

Keywords: Moral harassment, sexual harassment, affective harassment.

Introdução

Uma das questões fundamentais e objeto de muitos estudos e pesquisas no mundo corporativo diz respeito aos relacionamentos interpessoais no mundo do trabalho.

Essas relações envolvem, além, do aspecto intrínseco da objetividade da necessidade das tarefas inerentes e da responsabilidade de cada indivíduo perante a organização, atenção especial aos aspectos emocionais, sociais e de necessidade de pertencimento desse indivíduo.

A questão do relacionamento envolve, nesse sentido, todas as áreas da saúde individual, seja ela física, intelectual, mental ou afetiva. O ser humano não pode ser robotizado, conseqüentemente suas respostas não são passíveis de mecanização. Desse modo, ele irá desempenhar suas tarefas no ambiente de trabalho de modo holístico, aplicando seus conhecimentos e habilidades cognitivas, sociais e valorativas no transcorrer do desempenho de suas funções e na integração com as outras pessoas.

Essa integração é por vezes conflitiva, pois busca alinhar as expectativas da empresa com o desempenho de seus colaboradores em meio a um processo dinâmico que envolve a convivência de aspectos culturais e de crenças pessoais com a cultura organizacional e os valores corporativos. Diante de determinadas circunstâncias, essa convivência diária pode gerar comportamentos que aceleram ou bloqueiam os afetos e as tensões no grupo.

A afetividade que permeia essas relações irá determinar a presença de emoções como medo, raiva, tristeza, alegria e amor, além do grau de humor, empatia, pertencimento e engajamento no ambiente de trabalho. Nessa cadeia de relacionamentos e sentimentos que ocorre em todos os níveis hierárquicos, a forma como o poder e a submissão são exercidos pode dar origem a diversas condutas de constrangimento e humilhação, conhecidas até então como assédio moral e sexual.

Este artigo tem como objetivo apresentar uma terceira abordagem de assédio, nomeada de assédio afetivo. Diferentemente do assédio moral e sexual que lançam mão do uso do poder e da autoridade para criar um ambiente psicológico humilhante e constrangedor, o assédio afetivo se desenvolve como uma proposta positiva de afeto e se apropria do respeito e sentimentos de amizade, confiança e gratidão que o colaborador sente em relação à empresa ou liderança com o propósito de mantê-lo cativo em uma situação de codependência, gerando com o tempo sofrimento, desespero e agonia para a vítima.

A importância deste artigo se justifica no sentido de trazer luz a essa nova modalidade de assédio nas organizações, gerando conscientização sobre a existência desse fenômeno de

violência psicológica, face a dificuldade de percepção do assédio afetivo por conta da sutileza de suas ações, o que permite que esse tipo de relacionamento tóxico se transforme em abusivo.

1. As várias faces do assédio nas organizações

O termo assédio é proveniente do latim *obsidium* que significa cerco, e pode ser ampliado para um conjunto de operações e estratégias que tem por finalidade o cerceamento de uma área, uma única pessoa ou seu conjunto (CUNHA, 2017). Nesse sentido, todo o assédio visa cercar uma pessoa, tornando-a refém de uma situação. Assim, para conseguir esse objetivo, o assediador se utiliza de violência física e psíquica.

São inúmeros os malefícios causados, decorrentes da conduta de assédio, pois, seus sintomas podem variar de acordo com a intensidade e a duração das agressões. Estados de depressão, ansiedade, elevado nível de estresse, perda de autoestima, ansiedade, distúrbios psicossomáticos são passíveis de ocorrer, podendo chegar ao suicídio, quando a situação não puder ser resolvida.

Nesse sentido, para uma melhor compreensão e identificação serão apresentados os tipos de assédio existentes.

1.1 Assédio Moral

O assédio moral é também conhecido como terror psicológico ou violência psíquica e constitui-se como um fenômeno social que atenta contra a dignidade humana, ocorrendo de forma intermitente, seja na família, na escola ou no trabalho (CANIATO; LIMA, 2008).

A desenfreada globalização econômica construída na excessiva competitividade do mercado, por si só, propicia uma instabilidade no ambiente de trabalho. O clima psicológico de constante ameaça gera reações que permitem o aparecimento de comportamentos abusivos.

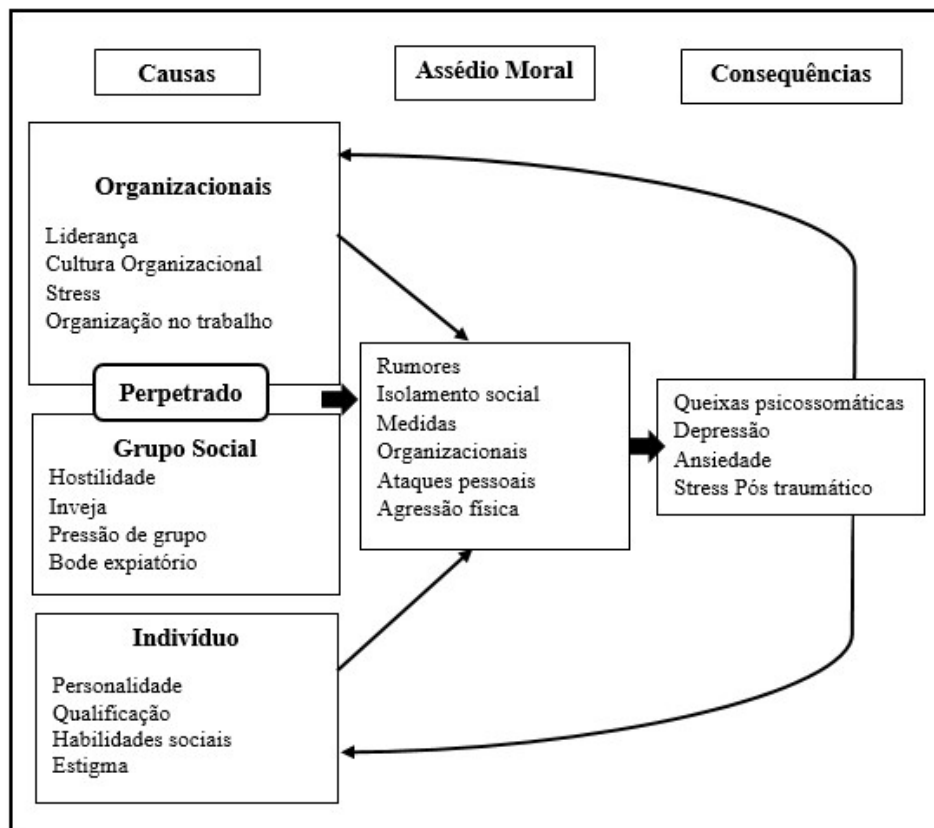
O assédio moral não envolve apenas aspectos com intenção de conotação sexual ou racial, pessoas portadoras de doenças ou necessidades especiais ou motivos religiosos. O clima de terror psíquico, atinge também pessoas excessivamente competentes, resistentes à padronização e por vezes divergentes da administração. Nesse sentido, o real desejo do assediador passa a ser o de afastar o colaborador de suas atividades profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descrédito, que ocorrem camufladas por meio de brincadeiras ou insinuações humilhantes a fim de desestabilizar e fragilizar o assediado.

Autores como Hirigoyen (2002) e Enriquez (1997) definem o perfil do assediador como sendo invariavelmente detentor de personalidade narcísica e perversa, pois sente prazer

com o sofrimento, dúvidas e humilhação de suas vítimas, apresentando total falta de interesse e de empatia, ao mesmo tempo que deseja que os outros se interessem por eles. Barreto (2007) complementa que, normalmente se trata de indivíduos vaidosos, hipócritas, levianos, fracos, invejosos e medrosos que não aparentam tais desvios de caráter, pois se utilizam de subterfúgios para espalhar boatos e alcançar seus objetivos.

Vários são os fatores que podem desencadear o aparecimento do assédio moral dentro do ambiente de trabalho. O tipo de liderança, a cultura organizacional e a própria organização no trabalho podem ser consideradas umas das causas de seu aparecimento, conforme expõe a figura 01 abaixo.

Figura 01: Modelo de causa e consequências do assédio moral



Fonte: baseado em Zapf, (1999)

Para Zapf (1999), além dos fatores organizacionais e sociais que podem contribuir para o aparecimento do assédio moral, o perfil da própria vítima também pode ser considerado gatilho para esse tipo de comportamento. Pessoas com comportamento ansioso, depressivo ou obsessivo se tornam propensas a sofrer esse tipo de assédio uma vez que podem produzir uma reação negativa no grupo (SACCO, et al, 1993). Em muitas situações a vítima passa a ser

considerada a principal responsável pelo assédio que sofre e não o agressor em si e, portanto, cabe a ela, vítima, sair da organização.

Hirigoyen (2002) corrobora que alguns tipos de personalidade podem tornar certas pessoas mais predispostas que outras a serem vítimas de assédio por fazerem sombra a um superior ou colega, tornando muito grande a tentação de rebaixá-los perante o grupo ou até mesmo, de afastá-los da empresa.

Vale reforçar que a vítima do assédio não é a única pessoa afetada dentro desse processo. O clima de tensão existente não passa despercebido do grupo e, portanto, a situação impacta toda a equipe, vindo a gerar redução de produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade, além de ser extremamente prejudicial para reputação e imagem empresarial.

1.2 Assédio Sexual

Enquanto assédio moral busca ferir a dignidade moral do ser humano por meio do terror psicológico, o assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento mediante palavras, gestos ou atos em busca de se obter vantagem ou favorecimento sexual. Pamplona Filho (2001) assevera que toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceia a liberdade sexual e pode ser considerada uma conduta de assédio sexual.

Segundo a Lei nº 10.224, de 2001 no art. 216-A o Código Penal, que estabelece: “constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função”, podendo ter pena de um a dois anos de detenção.

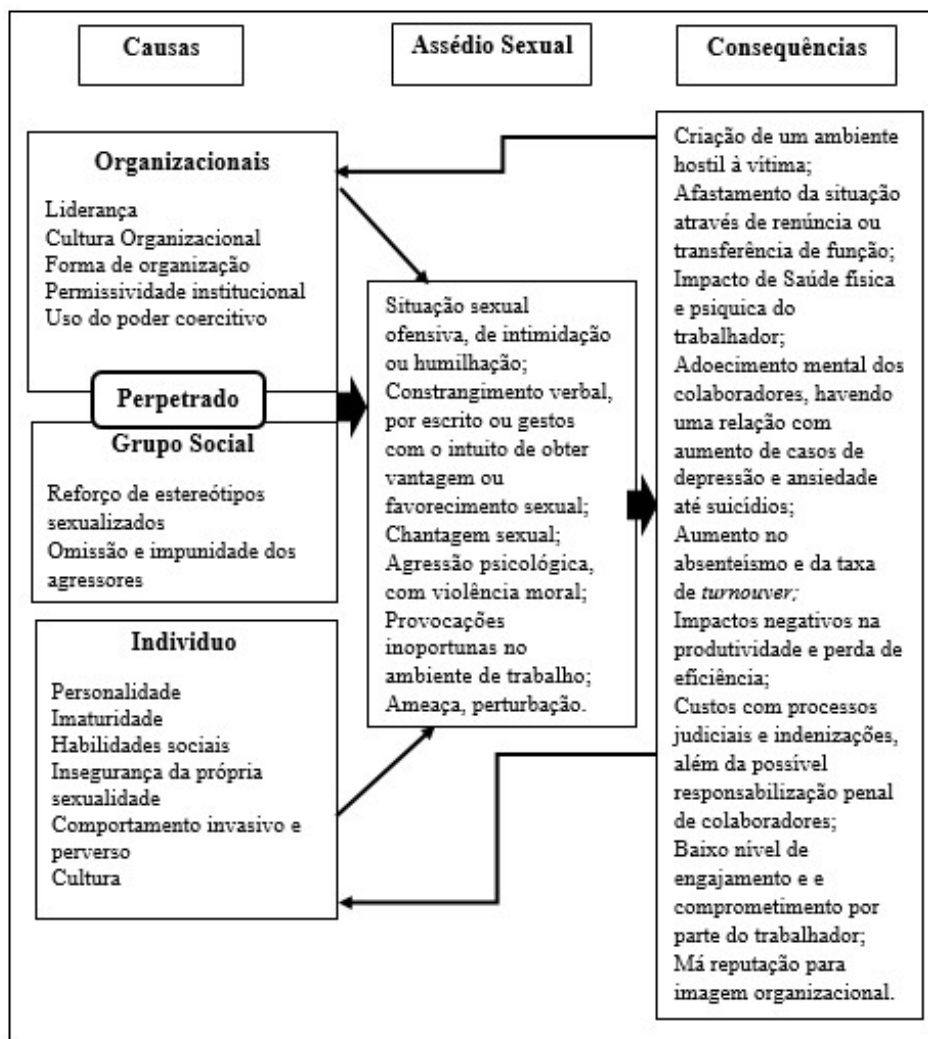
A maior participação da mulher no mercado profissional e a ampla liberalização dos costumes provocaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, especialmente nos locais de trabalho (FREITAS, 2001). Essa participação cresceu significativamente nos últimos anos e muitos foram os benefícios alcançados com essa conquista, como a garantia de seu próprio sustento e de um estado de independência financeira, além do aumento de possibilidades de escolhas e opções, o que gera sentimentos de liberdade e bem-estar.

Porém, da mesma forma que a inserção da mulher no mundo do trabalho permitiu ampliar seu relacionamento pessoal e o desenvolvimento de suas habilidades e competências, as questões de discriminação de gênero, desigualdades e preconceito, também ficaram exacerbadas. Conforme aumenta a participação da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição ao risco de assédio sexual. Freitas (2001) reforça que as pessoas são

seres sexuais, com desejos e fantasias, mesmo dentro de uma organização. Porém, torna-se inaceitável alguém fazer uso de suas prerrogativas, de sua posição na organização e dos instrumentos que domina para chantagear pessoas em benefício próprio, e essa conduta deve ser coibida e condenada.

A figura 02 busca demonstrar as causas e consequências do assédio sexual, seguindo como referência o modelo que Zapf (1999) utilizou para o assédio moral.

Figura 02: Modelo de causa e consequências do assédio sexual



Fonte: Própria (2020)

De acordo com Freitas (2001, p. 14) é possível verificar que o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Assim, o assediador não pode ser confundido com a figura de um sedutor.

Diferente do sedutor que possui uma personalidade narcísica, que diverte, fascina e comove, o assediador sexual abriga uma mente perversa, doente e frágil, onde para conseguir

uma relação sexual, precisa ameaçar, vitimar ou forçar alguém a uma inferioridade para sentir-se excitado. Frequentemente suas vítimas são mulheres, com baixa renda e nível hierárquico inferior ao seu que necessitam manter o emprego para não ter prejuízo em seu rendimento financeiro e, portanto, passíveis de intimidação.

Vale ressaltar que o assédio sexual pode ocorrer por meio de atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites inconvenientes, com finalidade libidínica e para que se configure, não há necessidade de frequência ou duração constantes.

Em face do exposto, é perceptível o desafio cada vez maior em manter-se relações interpessoais saudáveis nas organizações e que as duas formas de assédio apresentadas anteriormente podem ser consideradas fenômenos nefastos que desencadeiam grandes malefícios tanto para os funcionários quanto para as organizações, caso não se tomem medidas de conscientização, prevenção e punição para os responsáveis.

Finalmente, é sabido que as organizações buscam, cada vez mais, colaboradores comprometidos e engajados, pois apresentam alto índice de performance e produtividade. Em contrapartida, a necessidade de pertencimento é uma das características básicas do ser humano e que o motiva a buscar relações profundas, positivas e recompensadoras, fazendo-o se apegar às pessoas e a própria instituição, diminuindo assim o índice de *turnover* e demissão.

Porém, o vínculo afetivo que permeia a ligação entre colaboradores e organização permite o aparecimento de outro fenômeno comportamental nefasto dentro da categoria do assédio. Ao entrar no campo das emoções, este novo instrumento de cerco e manobra passa a ser conhecido como Assédio Afetivo.

3. O cenário favorável para o Assédio Afetivo

O sentimento de pertencimento é considerado um dos maiores motivadores para os colaboradores em uma organização. Pertencer a um grupo diz respeito não somente à necessidade de estar inserido nele, mas à qualidade dos laços estabelecidos com outros indivíduos e o sentimento de aceitação presente (GASTAL, PILATI, 2016). Assim, ser aceito gera senso de importância e confere ao ser humano a sensação de prazer e felicidade.

Segundo Karl Max (2010), o homem é um animal social e é na interatividade com as outras pessoas que ele se forja verdadeiramente como humano. Assim, nos relacionamentos interpessoais ocorre uma interação decorrente de várias forças e impulsos, na maioria das vezes inconscientes, o que facilita ou dificulta a atração por certas pessoas.

Esse conjunto de características e qualidades inerentes a uma pessoa pode despertar sentimentos de simpatia, desejo e empatia e determinará seu grau de afetividade, podendo desencadear um processo de amizade, confiança, cumplicidade e comprometimento. Bastos et al (1997) ressalta que o comprometimento deve ser entendido como uma disposição em relação a algo que se demonstra não só por ações, mas pelo comportamento do próprio indivíduo, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas como por exemplo, a lealdade.

Reconhecer a origem desses sentimentos e a intenção pela qual se desenvolveram é o primeiro passo para construir relações positivas no ambiente de trabalho. A utilização e o controle das emoções como forma de manipulação emocional são consideradas uma das primeiras formas que caracteriza o assédio afetivo para manter o colaborador cativo.

3.1 O assédio afetivo, causas e consequências

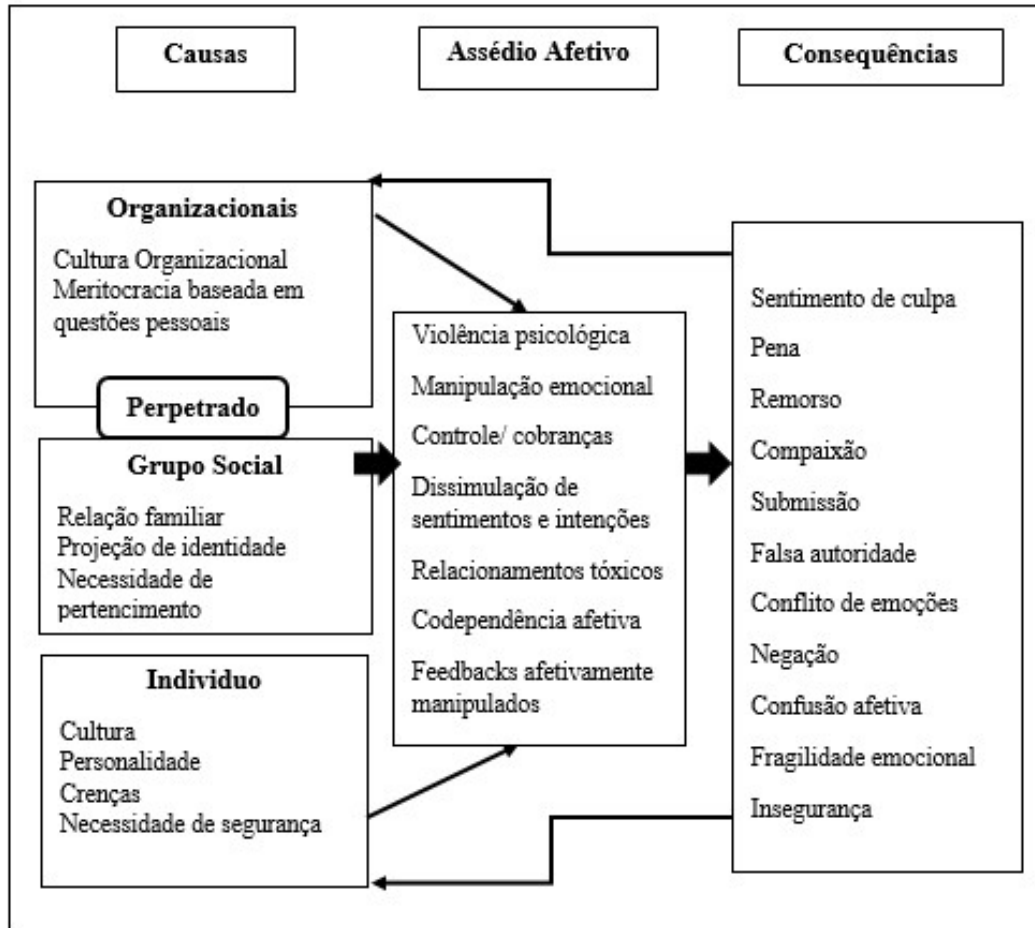
Diferentemente do assédio sexual ou moral, o assédio afetivo enquanto espécie de assédio psicológico, vem carregado de uma proposta legítima de afeto que acaba sendo deformada pelo assediador por meio de diversos tipos de condutas constrangedoras (SILVA, 2005)

É fato que sentimentos bons geram boas condutas, porém não necessariamente essas condutas são direcionadas de forma positiva e honesta pelos membros da instituição. Desse modo, a proximidade e a confiança, muitas vezes podem servir de elementos de controle. O assediador afetivo se apropria da admiração e respeito que possui para, posteriormente, fazer a inversão de papéis. Se, inicialmente o assediador atuava como agente de apoio e segurança, após garantir o carinho, o amor e a gratidão do assediado, começa a se colocar no papel da vítima, daquele que precisa de ajuda. Uma vez projetado no outro aquilo que deseja receber, o assediado fará o possível para colaborar, em um eterno movimento de gratidão. E uma vez que o afeto e a culpa fazem parte dessa relação, o assediador passa a tomar o controle da situação real de codependência.

Porém, segundo Silva (2005) o assédio afetivo se amolda às bases da criminologia, pois encerra um perigoso processo de vitimização que pode gerar verdadeiras tragédias pessoais e sociais. Ao ser implantado por meio de um processo indireto tão elaborado, à primeira vista, ao entender da vítima, emoldura-se como uma conduta propagadora do legítimo afeto. Uma vez que a abordagem do afeto como forma de manipulação ainda é considerada incipiente nos estudos organizacionais e dada a notória incidência de casos desse tipo de assédio no âmbito

das organizações, passa a ser oportuno e de grande relevância o aprofundamento de suas causas e consequências. A figura 03 demonstra a configuração do assédio afetivo:

Figura 03: Modelo de causa e consequências do assédio afetivo



Fonte: Própria (2020)

É possível observar que no processo do assédio afetivo, a questão organizacional não se configura como ponto de partida para a existência desse tipo de conduta. Antes, percebe-se que a conduta assediadora pode ser definida como um traço de personalidade do indivíduo que gera um desvio comportamental, e se manifesta nos vários ambientes sociais em que convive, como a família, grupo social e trabalho.

Pessoas com características particulares como educação, histórias pessoais, crenças, vivências familiares, necessidade de segurança e reconhecimento, tendem a se aproximar e cooperar entre si a fim de obterem ganhos pessoais e emocionais.

Assim, a formação de grupos é também o resultado de um processo que visa favorecer a cooperação e a sobrevivência (BREWER,1999). Quando indivíduos colaboram entre si e retribuem atos generosos, ambos passam a usufruir das vantagens dessa cooperação, porém

caso apenas um indivíduo coopere, ficará em desvantagem, pois o outro usufruirá sozinho desses benefícios (AXELROD, HAMILTON, 1981). Nesse sentido, para não sofrer com os custos de alienação e desprezo por parte do grupo e ainda se beneficiar com uma reputação confiável, as pessoas acabam se sentindo motivadas a cooperar (MILINSKI et al., 2002; YAMAMOTO et al., 2009; JOHNSON; PRICE; TAKEZAWA, 2008).

De fato, toda essa dinâmica de cooperação e atração no relacionamento interpessoal, enquanto equilibrada, pode ser considerada sadia e favorável para o grupo e a organização.

Porém, com o passar do tempo e o aumento da convivência e confiança, os assediadores iniciam um processo perverso que gera sofrimento, desespero e agonia para a vítima, utilizando de várias formas para manipular e controlar o assediado.

Para Rivera (2012) o assédio afetivo pode apresentar diferentes formas:

1. Cronofagia maligna: quando o assediador busca a ocupação total do tempo do assediado, além do necessário, com questões banais e muitas vezes inoportunas. A princípio o assediado se sente impressionado com toda atenção que recebe, mas com o passar do tempo acaba se sentindo sufocado, pois acaba vivendo em função da empresa, sem tempo para suas atividades pessoais.
2. Canibalismo afetivo: caracteriza-se pela necessidade constante e exagerada de fazer e receber elogios, exigindo reciprocidade por meio de palavras, gestos e demonstrações de afetividade.
3. Fragilidade afetiva: surge ao menor sinal do assediado, na tentativa de preservar sua liberdade frente às posturas assediadoras. Nesse momento, o assediador incorpora a figura da vítima, e fazendo-se de ofendido, com o uso de lamentações e choro, busca acentuar o sentimento de culpa no assediado.
4. Chantagem afetiva: caso o assediador perceba que está perdendo o controle sobre a vítima, passa a utilizar de ameaças diretas e indiretas para conseguir de volta a satisfação de seus desejos e exigências.
5. Ameaças de abandono: quando o assediador instala um clima de eterna insatisfação em relação ao assediado, cobrando-o insistentemente de situações e exigências aleatórias e impossível de serem identificadas, gerando na vítima um estado de impotência e ansiedade generalizada.
6. Confusão afetiva: as demonstrações de amor e ódio, prazer e desprazer, satisfação e insatisfação se alternam sem nenhuma explicação lógica, desestabilizando emocionalmente o assediado.

7. Utopia afetiva: ocorre quando existe um claro desequilíbrio por uma das partes no que tange o grau de envolvimento afetivo em relação ao outro. Crenças como “não se conseguir viver sem o outro” ou acreditar que “é o outro que me torna importante” são comuns a esse tipo de manifestação.

No ambiente organizacional, essas situações são visíveis quando existe a constante solicitação de atenção do líder para si, a realização de favores ou tarefas que fujam das atribuições do cargo do assediado para atingir objetivos pessoais do líder ou ainda quando elogios são seguidos por pedidos de favores. Tais dinâmicas de relacionamento propiciam que a identidade pessoal da vítima seja aos poucos absorvida pela identidade organizacional, fazendo com que o colaborador abra mão de sua individualidade para incorporar a reputação e importância da empresa.

Assim, o colaborador assediado é movido, ora pela culpa e angústia de não corresponder à expectativa de seu líder, ora pelo aspecto narcísico, na certeza que cabe a ele a função de salvar o grupo, a liderança ou até mesmo a organização de toda e qualquer situação de desconforto, ainda que para isso seja necessário sacrifício e renúncia de sua vida pessoal.

A obsessão e apego em relação ao outro ou a empresa, a necessidade de controle em relação a tarefas e pessoas, a tolerância e a racionalização frente a dor emocional, o medo de perder o emprego, mas principalmente a afeição e respeito de seu superior são aspectos presentes em uma relação tóxica de codependência afetiva. O pseudo-sofrimento do assediador contamina emocionalmente o assediado e é retroalimentado com atitudes de apoio e gratidão. E nesse cenário doentio, os colaboradores permanecem leais por anos, muitas vezes, conseguindo o desligamento por problemas físicos ou de saúde emocional como depressão e estresse.

Considerações finais

Nas empresas não é raro identificar práticas que visam o aumento da produtividade e o comprometimento de seus colaboradores. Isso porque, colaboradores comprometidos geram vantagem competitiva e diferenciação de mercado. Porém, a dinâmica dos relacionamentos interpessoais está sujeita ao aparecimento de outras condutas que fragilizam o respeito, a confiança e o desempenho em uma equipe. Assim como situações que elevem a segurança e o equilíbrio emocional podem contribuir para o aumento da autoestima dos indivíduos que

trabalham na organização, sentimentos de ameaça, rejeição e humilhação podem levá-los ao aparecimento de doenças físicas e emocionais.

O assédio é uma dessas condutas que além do sofrimento que gera na vítima, ainda coloca em risco a credibilidade e reputação da organização, gerando custos devido ao aumento do índice de *turnover*, pedidos de demissão e processos trabalhistas. Tanto o assédio sexual quanto o assédio moral são práticas já pesquisadas e divulgadas como crime no mundo corporativo. Elas visam a humilhação, intimidação e constrangimento por meio de condutas verbais, escritas ou de comportamentos.

Porém, um outro tipo de assédio, denominado de assédio afetivo, precisa ser considerado como forma de manter o assediado refém de uma situação de codependência afetiva, por meio de uma proposta legítima de afeto e consideração. Essa nova configuração de assédio muitas vezes passa despercebida, uma vez que o assediador se utiliza da confiança e admiração que a vítima sente em relação à empresa ou a própria liderança para torná-lo refém e obter do colaborador um nível de comprometimento que vai além do saudável e, portanto, gerando sofrimento, desconforto e muitas vezes abandono da própria vida pessoal.

O assediador esconde a centralização do poder ao criar um clima de proximidade e amizade com sua equipe. Como a busca do pertencimento é forte, os colaboradores acreditam na boa fé do assediador afetivo, tornando-se vítimas fáceis da manipulação emocional. Após conquistar o comprometimento e engajamento de sua equipe, cria a sensação de que seus colaboradores são indispensáveis e, a partir desse ponto, começa a fase da manipulação e controle. Assim que seus colaboradores se tornam dependentes, o assediador começa a cobrá-los excessivamente, mas a relação de falsa amizade e confiança está tão configurada que o grupo não consegue perceber o abuso.

O tema assédio afetivo já foi abordado por autores da área da criminologia e psicologia, mas seu estudo ainda é incipiente nas organizações. Este artigo pretendeu trazer luz e consciência para essa nova abordagem de assédio, que muitas vezes passa despercebida, atuando em nível inconsciente, com elevado nível de sofrimento, desde a destruição de autoestima do assediado, até doenças como depressão e síndrome do pânico.

Apesar do termo afeto estar diretamente associado ao amor e sentimentos positivos, se faz necessário um olhar mais aprofundado da intensidade de seu uso e sua intencionalidade utilizada por líderes, uma vez que se trata de cerco emocional e, portanto, altamente maléfico. Nesse sentido, sugere-se que sejam realizadas mais pesquisas sobre o tema assédio afetivo nas

relações de trabalho, para que assim como o assédio moral e sexual, possa ser fortemente conscientizado e combatido.

Referências

- AXELROD, Robert; HAMILTON, William Donald. A evolução da cooperação. **Ciência**, v. 211, n. 4489, p. 1390-1396, 1981.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador-perguntas e respostas**. LTr, 2007.
- BASTOS, Antônio Virgílio B; BRANDAO, Margarida G. A; PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 1, n. 2, p. 97-120, Aug. 1997. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551997000200006&lng=en&nrm=iso>. access on 26 May 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>.
- BREWER, Marilyn B. *The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate?*. **Journal of social issues**, v. 55, n. 3, p. 429-444, 1999.
- CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cad. Psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 177-192, dez. 2008. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 maio 2020.
- CUNHA, João Tobias. **Assédio sexual no âmbito das relações laborais**. 2017. Tese de Doutorado.
- ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, p. 18-29, 1997.
- FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- GASTAL, Camila Azevedo; PILATI, Ronaldo. Escala de necessidade de pertencimento: adaptação e evidências de validade. **Psico-USF**, v. 21, n. 2, p. 285-292, 2016.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2002.

JOHNSON, Dominic DP; PRICE, Michael E.; TAKEZAWA, Masanori. Renaissance of the individual: Reciprocity, positive assortment, and the puzzle of human cooperation.

In: **Foundations of evolutionary psychology**. Lawrence Erlbaum, 2008. p. 331-352.

MILINSKI, Manfred; SEMMANN, Dirk; KRAMBECK, Hans-Jürgen. A reputação ajuda a resolver a "tragédia dos comuns". **Natureza**, v. 415, n. 6870, p. 424-426, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga et al. O assédio sexual na relação de emprego. 2005.

Rivera, José Luis Gonçalves de. Dependências afetivas, Madri: Espasa-Calpe Editorial, 2012.

SACCO, William P.; DUMONT, Colette P.; DOW, Michael G. Attributional, perceptual, and affective responses to depressed and nondepressed marital partners. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 61, n. 6, p. 1076, 1993.

SILVA, Jorge Luis de Oliveira da, Estudos criminológicos sobre a violência psicológica, Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

ZAPF, Dieter. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. **International journal of manpower**, 1999.

YAMAMOTO, M. E. et al. Religious behavior and cooperation. **The biology of religious behavior: the evolutionary origins of faith and religions**, p. 219-240, 2009..