



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

DAVI DIAS CARVALHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: implicações e assédio
normalizado

Icó – CE

2024

DAVI DIAS CARVALHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: implicações e assédio
normalizado

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção do título de graduado em Psicologia, sob a orientação do Professor Maxwell Fontes Teixeira.

Icó – CE

2024

DAVI DIAS CARVALHO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: implicações e assédio
normalizado**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em ____/____/_____, como requisito para a aprovação na disciplina de TCC II, do Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.º Esp. Maxwell Fontes Teixeira
Orientador

Prof.º Esp. Davi Sampaio Cardoso
Avaliador(a)

Prof.ª Esp. Tatiana Araújo Felizardo
Avaliador(a)

Icó – CE

2024

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: implicações e assédio
normalizado

Davi Dias Carvalho¹

Maxwell Fontes Teixeira

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender a normatização do assédio moral no ambiente de trabalho, como fatores que contribuem para a sua invisibilidade e os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como suas consequências para indivíduos e organizações, buscando promover práticas laborais mais saudáveis e éticas, explorando o conceito de assédio moral e suas implicações. A Revolução Industrial transformou profundamente o trabalho, impactando a formação da identidade e as relações laborais. O assédio moral, prática de violência psicológica no ambiente de trabalho, caracteriza-se por inúmeras ações abusivas como humilhação e intimidação, prejudicando a saúde mental e a produtividade. No Brasil, a ausência de legislação federal específica dificulta o combate efetivo a essa prática. O tema ainda enfrenta invisibilidade devido à falta de políticas claras e conscientização organizacional.

Palavras-chave: Assédio moral. Burnout. Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to understand the normalization of moral harassment in the workplace, the factors contributing to its invisibility, and its impacts on individuals and organizations. It seeks to promote healthier and more ethical labor practices by exploring the concept of moral harassment and its implications. The Industrial Revolution profoundly transformed work, impacting the formation of identity and labor relations. Moral harassment, a form of psychological violence in the workplace, is characterized by numerous abusive actions such as humiliation and intimidation, harming mental health and productivity. In Brazil, the absence of specific federal legislation hinders effective action against this practice. The topic also faces invisibility due to the lack of clear policies and organizational awareness. This study aims to understand the impacts of moral harassment, explore its mechanisms, and promote more ethical and healthier labor practices.

Keywords: Moral harassment. Burnout. Work.

1 INTRODUÇÃO

A revolução industrial acarretou mudanças significativas nos paradigmas laborais, gerando transformações nas modalidades de trabalho, saindo do trabalho braçal e adentrando ao trabalho industrial e virtual. Com essas alternâncias trouxeram uma gama de demandas e pressões, como a necessidade de adaptação rápida às novas tecnologias, e demais mudanças que ocorreram ao longo dos séculos, fazendo um movimento dialético na qual o sujeito constrói o trabalho e por ele é construído (Pinheiro, 2022).

O trabalho tem sido uma presença constante ao longo da história, permeando a vida e a rotina do indivíduo com uma variedade de concepções sobre sua representação e impacto. Por vezes, é encarado como uma fonte vital para a sobrevivência, garantindo o sustento básico e proporcionando estabilidade moral e espiritual. Além disso, desempenha um papel fundamental na formação da identidade pessoal e na integração econômica e social de cada indivíduo na comunidade. Porém, o trabalho pode ser uma experiência carregada de sofrimento, dor, sacrifício e desgaste, favorecendo o adoecimento do indivíduo no ambiente laboral (Oliveira *et al*, 2017).

O assédio moral é uma problemática frequentemente observada nos ambientes organizacionais, e sua visibilidade tem crescido significativamente nas últimas décadas. Tornando necessário precisamente o aprofundamento e compreensão desse fenômeno sob diferentes ângulos e abordagens. Segundo Oliveira (2023), um dos principais motivos que despertou o interesse sobre o assédio moral, é a consolidação de conteúdo, devidamente estruturado e bem fundamentado, sobre o assédio moral ocorrido nas organizações afim de proporcionar uma base sólida para entender o fenômeno, mas também orienta estratégias eficazes de combate direcionado.

O assédio moral é mais que apenas um desentendimento ou desordem entre os colaboradores, mas uma forma de violência psicológica praticada no ambiente de trabalho. Tendo como principais características comportamentos abusivos induzidos ao outro em forma de humilhação, perseguição, intimidação e constrangimento, de modo repetitivo e desproporcional a um ou mais colaboradores. Podendo ocorrer tanto como forma mais diretiva, por meio de ameaças ou gestuais que sinalizam um incômodo quanto de maneira indireta, por exclusão ou difamação (Filho e Santos, 2020).

No Brasil, não existe legislação federal específica proibindo o assédio moral no ambiente de trabalho, seja trabalhista ou penal, como ocorre no direito francês. Iniciativas legislativas sobre o tema têm sido tomadas apenas nos âmbitos municipal e estadual, e

principalmente em relação aos servidores públicos. A primeira proteção legal contra o assédio moral no Brasil surgiu na administração direta com o Projeto de Lei nº 425/1999 da Câmara Municipal de São Paulo, que resultou na Lei municipal nº 13.288/2002. Antes disso, o município de Iracemápolis publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, a Lei nº 1.163/2000, também restrita aos servidores públicos. Tendo como lei estadual, o Rio de Janeiro foi o primeiro estado a publicar uma lei se opondo ao assédio moral. através da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, proibindo a ação do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e associações estatais (Zanetti, 2010).

O assédio moral no ambiente de trabalho, conforme explorado por diversos autores, é frequentemente normalizado devido à ausência de políticas organizacionais claras e à falta de disseminação de conhecimentos sobre o tema, o que contribui significativamente para sua invisibilidade. A falta de definição clara do que constitui assédio moral e a ausência de treinamento específico para sua identificação podem levar à subnotificação e à dificuldade de reconhecimento desses casos. A cultura organizacional que desestimula denúncias agrava ainda mais a situação. Como resultado, as vítimas sofrem impactos negativos amplificados, como estresse e queda de produtividade, prejudicando também o bem-estar e a eficiência da organização como um todo, sendo necessário a exploração do tema, dos mecanismos que contribuem para sua invisibilidade, como também os impactos do assédio moral sobre a vítima.

Este trabalho tem como objetivo geral compreender a normatização e os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como suas implicações para indivíduos e organizações, buscando promover práticas laborais mais saudáveis e éticas. Para isso, serão explorados o conceito de assédio moral e suas implicações, investigados os mecanismos que contribuem para sua invisibilidade no contexto profissional, e analisadas as consequências e os impactos que essa prática gera para as vítimas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MUNDO DO TRABALHO

Conforme Sandes (2020), a expressão "trabalho" origina-se do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e deriva do latim clássico *tripalium*, um objeto de tortura utilizado na Roma Antiga para punir escravos e condenados, infligindo-lhes grande dor. Desse modo, o termo "trabalho" está inicialmente associado à ideia de fadiga, esforço extremo e intenso sofrimento, refletindo a contextualização de sua origem.

Segundo Pinheiro (2022), a relação do homem com o trabalho é uma relação antiga, na qual desde o período pré-histórico o homem caçava o seu alimento e procurava maneiras para assegurar a sua autoproteção e proteção da sua família como forma de garantir a sobrevivência, fazendo com que o trabalho sempre fosse algo presente no cotidiano de cada indivíduo e com isso o mundo do trabalho passou por fases de transformação. De acordo com Batista (2014), o trabalho passou por uma evolução significativa, transitando de um período manufatureiro, no qual a base estrutural estava fundamentada no processo de trabalho capitalista industrial, para um período marcado pelo uso intensivo de máquinas. Este processo refletiu mudanças profundas na organização e na natureza do trabalho, transformando tanto as condições laborais quanto às relações de produção.

O trabalho concebe o homem como um ser social, desempenhando um papel fundamental na formação de sua identidade e nas interações sociais. Modificando assim a natureza primitiva à medida que o homem transforma o meio ambiente para sua sobrevivência. Essa natureza transformada, por sua parte, modifica as relações sociais e o próprio homem. O trabalho é uma relação social que altera tanto a vida do sujeito quanto o meio ambiente em que ele vive, sendo o principal mecanismo de integração social. (Queiroz; Souza, 2020).

Em contexto histórico brasileiro, a abolição formal da escravidão aconteceu a mais de 130 anos, no dia 13 de maio de 1888, por meio da lei Áurea. abandonando no plano legislativo a ideia de coisificação do ser humano, ou seja, transformação do homem em objeto. No entanto, essa mudança no âmbito legislativo não foi suficiente para trazer dignidade às relações de trabalho na prática, resultando em várias denúncias de escravidão de trabalhadores, principalmente no âmbito rural, onde a exploração de pessoas ainda é um problema emergente a ser tratado. Todavia, qualquer pessoa que decida examinar atentamente as relações entre empregado e empregador no Brasil enfrentará grandes frustrações, se for sensível à condição humana. Mesmo no início do século XXI, ainda se aceita abertamente a ideia de que o

trabalhador é apenas um mero instrumento para alcançar os objetivos da empresa, e não muito mais do que isso (Ferreira; Penido, 2013).

Por mais que o assédio moral no ambiente de trabalho seja tão antiga quanto o trabalho, existindo desde muito tempo, foi somente nesse século que o assédio passou a ser caracterizado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não apenas provocando a diminuição da produtividade, mas interferindo na assiduidade e na boa relação do indivíduo com a organização, devido ao extremo desgaste psicológico provocado no trabalhador (Hirigoyen, 2019).

Atualmente, percebe-se que a forma de vida imposto aos trabalhadores, na tentativa de se ajustarem aos constantemente mutáveis processos de trabalho, tem provocado graves desgastes físicos e psicológicos. O ritmo de trabalho frequentemente entra em conflito com os ritmos biológicos e fisiológico do indivíduo. Esse confronto tem impacto significativo diretamente na saúde do trabalhador e se estende, afetando suas diversas relações sociais do dia a dia de cada indivíduo (Silva, 2019).

2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Oleto *et al.* (2019) vai destacar que o primeiro autor que identificou o fenômeno do assédio moral foi Leymann, utilizando o termo *mobbing*. Ele explica que o assédio moral é um conceito que se manifesta em uma situação comunicativa hostil, na qual um ou mais indivíduos envergonham uma pessoa de tal forma que ela é colocada em um lugar de fragilidade psicológica.

Segundo Mesquita et al (2017), Leymann identificou que cerca de 3,5% dos trabalhadores eram vítimas de algum tipo de violência, conceituando esse fenômeno com a definição de “psicoterror”. No entanto, o termo em português mais usado é assédio moral. podendo ser descrito como comportamentos repetitivos considerados inapropriados, diretos ou indiretos, de modo verbais, físicos ou de outra espécie, praticado por uma ou mais pessoas no local de trabalho e/ou no exercício de suas funcionalidades, que podem ser notadas como prejudiciais aos direitos particulares de dignidade do sujeito no local de trabalho.

O assédio moral pode ser definido como práticas de atos considerados abusivos ou hostis, de forma intencional, direcionados contra uma única pessoa ou algum grupo específico. Sendo cometidos durante a realização de suas funções no seu ambiente de trabalho, tendo como principais autores de tais práticas, em grande maioria das vezes, pessoas em cargos hierárquicos superiores, realizado sobre determinado tempo e com frequência considerável (Zanetti, 2010).

As discussões sobre a temática de assédio moral no Brasil aconteceram em efeito causado pelo movimento sindical, na qual foi abarcada inúmeras palestras, e debates sendo precisas para tornar-se visível o assédio moral, tendo como principais autores de trabalhos que contribuíram, Margarida Barreto (entre os anos 2000 a 2005), como também a tradução de obras de Marie-France Hirigoyen, sendo referência no assunto, nos anos 2000 a 2002. entre outros demais autores que apresentaram contribuições significativas para o desdobramento da problemática (Soboll, 2008).

De acordo com Oliveira e Ribeiro (2023), o assédio moral está relacionado à realização de condutas abusivas, manifestadas verbalmente por meio de palavras, frases, gestos e tratamento desproporcionalmente ameaçador. O objetivo dessas ações é prejudicar a dignidade e o estado físico ou psíquico do trabalhador, afetando sua saúde e levando-o ao adoecimento. Abarcando, segundo Andrade e Assis (2017), comportamentos cruéis incluindo a diminuição do trabalho realizado ou diminuição do próprio indivíduo, considerando-o incompetente, além de ações de isolamento, atribuição de tarefas desnecessárias ou humilhantes, e intensificação de abuso de poder.

Mesquita et al (2017) em seu trabalho apresenta três critérios devem ser atendidos para que o assédio moral seja caracterizado: 1) O assédio deve ser definido com base nas consequências para a vítima, e não pela intenção do agressor; 2) deve causar um impacto negativo na vítima; e 3) o comportamento de assédio deve ser contínuo e repetitivo.

2.2.1 Tipos de Assédio

Segundo Evangelista e Faiman (2015), por mais que ao se falar sobre assédio, a primeira imagem evocada, na grande maioria das vezes, é a de um patrão agredindo um subordinado, apesar de ser o assédio mais conhecido e comum, é apenas um dos demais tipos de assédio existentes no ambiente de trabalho. As mesmas autoras apresentam como 4 tipos de assédio moral existente: assédio vertical descendentes; assédio vertical ascendente; assédio horizontal e o assédio misto.

2.2.2. Assédio Vertical Descendente

Como a própria pronúncia expressa, parte de cima. Caracterizado assim pelo ato de um superior hierárquico sobre um subordinado em cargo inferior a ele. Utilizando seu cargo superior para intimidar os seus subordinados. Este é o assédio moral mais comum, ocorrendo

do superior para o subordinado, podendo ser atuado como ato motivador para o empregado pedir demissão forçada, na qual alguns autores irão afirmar que esse assédio pode ser utilizado como algo estratégico para redução de funcionários na empresa (Ferreira, 2020).

2.2.3 Assédio Vertical Ascendente

Em comparação aos demais tipos, esse tipo de assédio acontece com menos frequência, e podendo ser denominado como assédio hierárquico inverso por acontecer quando um Colaborador hierarquicamente inferior assedia seu superior hierárquico. O assédio pode ocorrer quando um funcionário possui alguma informação de caráter sigiloso da empresa ou do seu superior hierárquico e utiliza essa informação como meio de chantagem para obter benefícios pessoais. Exemplos dessas vantagens incluem faltar sem justificativa, chegar atrasado, sair mais cedo ou inclusive pedir ou exigir um aumento de salário (Nascimento, 2021).

2.2.4 Assédio Horizontal

Neste enquadramento, acontece em uma ordem um pouco mais diferente, pois não parte em formato de subordinação em variação hierárquica, mas ocorrendo por práticas entre pessoas do mesmo nível hierárquico, ou seja, colegas de trabalho que ocupam a mesma posição de trabalho. São exemplos dessa conduta ações constrangedoras, comentários com humor ofensivo, isolamento, condutas obscenas, fala de forma ignorante ao se comunicar com o colega, brincadeiras desagradáveis e hostis. A vítima é colocada em situações consideradas humilhantes, podendo até prejudicar a sua imagem com os demais colaboradores, clientes e seu cargo na empresa. Tendo como ato motivador da prática do assédio, na maioria das vezes, a competição, em que os superiores colocam os empregados para executar determinadas metas que acabam gerando uma certa competitividade entre os funcionários, prejudicando a convivência entre eles, podendo partir não só de um indivíduo, mas um grupo. (Ferreira, 2020).

2.2.5 Assédio Misto

É uma combinação do assédio vertical descendente com o assédio horizontal, em que os agressores são tanto os superiores quanto colegas de trabalho, quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e quanto entre colegas que estão no mesmo nível hierárquico na empresa. Neste caso, a agressão pode iniciar partindo do próprio superior ou chefe, iniciando o

comportamento abusivo e logo depois, se espalha e se replica entre os próprios colegas da vítima, por medo de represálias futuras do chefe assediador. Assim, a vítima se encontra cercada por agressões vindas de diferentes níveis dentro da hierarquia da empresa, estabelecendo um ambiente de trabalho mais constrangedor e adoecedor (Machado; Silva, 2015).

2.3 SUBJETIVIDADE E TRABALHO

A palavra “trabalho” é entendida como uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, realizada com um propósito específico. Embora as definições presentes nos dicionários possam ser influenciadas por eventos históricos que moldaram a compreensão do trabalho, elas estão profundamente conectadas aos discursos ideológicos que prevaleceram em cada época, refletindo valores, interesses e condições sociais de seu tempo (Neves et al, 2018).

O trabalho desempenha um papel fundamental na construção da subjetividade humana, e qualquer impacto que esse trabalho seja acometido, a sua subjetividade também entrará em conflito. Perante a isso, é evidente a importância que o trabalho ocupa na vida do ser humano, fortalecendo sua identidade social, seus laços e o seu lugar como agente social (Marques, Martins e Cruz Sobrinho, 2011).

As diferentes concepções de trabalho atuam como agentes organizadores sociais, influenciando significativamente a maneira como os indivíduos são percebidos e vistos pela sociedade. Ao longo da história, as transformações no mundo do trabalho não apenas moldaram as estruturas econômicas e sociais, mas também desempenharam um papel fundamental na formação da subjetividade e identidade das pessoas. Tendo impacto direto na maneira como os indivíduos se veem e são vistos (Neves et al, 2018).

Para alcançar o sentido do trabalho, é essencial analisar a subjetividade do trabalhador, reforçando que cada indivíduo tem a sua singularidade, considerando as múltiplas interações entre sujeitos em condições diversas (gênero, raça, classe, deficiência, nível de formação, entre outros). O trabalho, enquanto vivência subjetiva, reflete um entrelaçamento de aspectos, modos de pensar, sentir e produzir, apontando a sua complexidade e papel central na formação da identidade e na dinâmica social (Neves et al, 2018).

O trabalho é uma atividade na qual as subjetividades são construídas, elaboradas e expressas, tanto de maneira individual quanto coletiva. A forma como as pessoas se relacionam em seu ambiente de trabalho, as interações que surgem no seu de trabalho, e até mesmo o que é dito e não é dito ou percebido claramente, contribuem para a constituição de amplos

significados. Esses significados podem ser motivo de realização pessoal, profissional, mas também de conflitos, angústia, crises de identidade, especialmente em contextos de trabalho precário ou falta de trabalho (Sznelwar e Lancman, 2011)

A Psicologia, ao investigar a subjetividade, busca compreender como ela se constitui em resposta às diversas contradições sociais, econômicas e culturais. No cotidiano do trabalhador, os processos de subjetivação tornam-se um aspecto central, pois o indivíduo não pode ser considerado um elemento passivo nesse processo. A produção em larga escala, com movimentos repetitivos e seriados, tende a moldar um trabalhador dócil e conformado com sua condição, submisso às exigências impostas pelo capital (Parpinelli e Fernandes, 2011).

O sujeito só se realiza plenamente quando é reconhecido pelo outro. Dessa forma, o reconhecimento social é um elemento essencial na formação da subjetividade. Para que o indivíduo construa uma identidade sólida e positiva, é crucial que ele seja apreciado por suas competências, conquistas e qualidades pessoais (Faria, Ragnini e Brüning, 2021)

2.3.1 ADOECIMENTO PSICOSSOMÁTICO

A expressão "psicossomática" tem origem no grego, onde *psyché* significa "mente" ou "alma" e *somatikós* significa "corpo". Essa expressão reflete a ideia de que as emoções e a mente têm uma influência direta sobre o corpo, evidenciando que mente e corpo formam uma única unidade integrada. E que qualquer interferência na saúde mental vai influenciar o estado físico. A psicossomática busca compreender o ser humano a partir de uma perspectiva holística, considerando o indivíduo em sua totalidade. Ela enfatiza que o adoecimento não deve ser diagnosticado e tratado apenas no âmbito físico, uma vez que o estado psíquico e o corpo são indissociáveis (Okumura et al, 2020).

As ações e comportamentos humanos são psicossomáticos, em que o psicológico influencia o corpo, e vice-versa. De acordo com França (2010), desempenhamos respostas definidas em três camadas: biológicas, sociais e psicológicas. A camada biológica se refere aos aspectos físicos do sujeito, aquelas adquiridas ao nascer como também aquelas obtidas durante a vida. A camada psicológica envolve as manifestações afetivas, emocionais bem como de raciocínio, tanto conscientes como também inconsciente, aspectos que fomentam a personalidade de cada indivíduo e como esse indivíduo percebe e se situa diante das pessoas e

das situações que ele vivencia. E a última camada, a social que engloba os valores, as convicções, e o papel social que o indivíduo desempenha na família, no trabalho, como em grupos sociais que cada pessoa participa e vincular-se, totalizando o ambiente em que aquele indivíduo está inserido.

Os impactos do assédio, em ordem psicossomática, ao qual as vivências e consequências do assédio interferem no psíquico, simultaneamente influencia nas demais camadas citadas anteriormente. França (2010) enfatiza que as somatizações, como a fadiga, o esgotamento, e o estresse como os outros demais sintomas que inviabilizam o mal-estar e dores não especificadas, são designados como respostas psicossomáticas.

3 METODOLOGIA

No presente estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, por meio de uma revisão integrativa de literatura, com abordagem qualitativa. Essa metodologia visa responder à problemática proposta e atingir os objetivos delineados, permitindo uma análise aprofundada do tema do assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações. Tendo como proposta abordar conteúdos através de artigos relevantes relacionados ao tema (Gil, 2002).

A pesquisa pode ser definida como uma ferramenta racional e sistemática que visa fornecer respostas aos problemas propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema (Gil, 2002).

O conhecimento científico deve ser obtido através de um método, cuja validação dos resultados deve ser feita a partir de pessoas que trabalham com o mesmo tema na qual ele denomina de "pares". Essa prática não apenas fortalece a integridade de pesquisa científica, mas também promove a confiança na comunidade acadêmica, sustentando assim a base do avanço do conhecimento científico (Taquette; Borges, 2021).

A pesquisa científica tem início com a revisão bibliográfica, na qual o investigador procura por obras previamente publicadas relevantes para compreender e examinar o tema de pesquisa proposto. Essa etapa é fundamental desde o princípio, pois visa determinar se há estudos científicos existentes sobre o tema da pesquisa a ser conduzida, auxiliando na definição do problema e na seleção de um método apropriado, tudo isso é viabilizado com base nas obras já disponíveis (Sousa *et al*, 2021).

A revisão integrativa de pesquisa é um método que tem como principal objetivo de sintetizar resultados alcançados de pesquisas sobre o determinado tema específico, mas também de contribuir para o conhecimento desse tema ou questão. A abordagem metodologia não contribui apenas com uma visão abrangente das evidências, mas identifica lacunas no conhecimento de áreas para investigações futuras (Roman; Friedlander, 1998).

A elaboração da revisão integrativa compreende seis etapas: inicialmente, há a identificação de um problema e a formulação de uma questão de norteadora; em seguida, estabelecem-se critérios para inclusão e exclusão de estudos; posteriormente, ocorre a categorização desses estudos; procede-se para a avaliação dos estudos incorporados à revisão integrativa, incluindo a análise dos dados por meio da aplicação de ferramentas apropriadas; a etapa seguinte consiste na interpretação dos resultados, envolvendo a discussão dos principais

achados da pesquisa; por fim, realiza-se a apresentação da revisão, sintetizando o conhecimento (Mendes *et al*, 2008).

A pesquisa bibliográfica é essencial para a investigação científica, pois permite analisar, por meio de artigos e outros materiais já publicados, as contribuições desses trabalhos, assim como identificar as lacunas existentes. Através da bibliografia produzida, torna-se possível explorar, definir e resolver questões já discutidas, bem como aquelas ainda pouco exploradas. Dessa forma, busca-se acrescer a temática estudada com novas perspectivas e abordagens, possibilitando atingir conclusões relevantes e precisas (Marconi; Lakatos, 2017).

A pesquisa será elaborada com base em artigos relacionados aos descritores "assédio moral" e "assédio na organização", os quais serão pesquisados no site de busca do Google Acadêmico, e nas bases de dados de *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), e na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Ao adotar uma abordagem abrangente na busca por informações, foi buscado garantir que essa mesma pesquisa seja fundamentada em uma ampla gama de perspectivas e evidências, promovendo assim uma análise sólida e abrangente do assunto do assédio moral e sua relação com as organizações.

Apresentando como os critérios de exclusão dos materiais encontrados na busca foram aqueles publicados a mais de 10 anos, sendo então, utilizados como critérios de inclusão, aqueles publicados nos últimos 10 anos, entre 2014 a 2024, em idioma Português, que apresentassem 1 ou 2 descritores em seu título. Com um total aproximado de 30 materiais selecionados a serem investigados, foi feito uma leitura e fichamento, definindo as palavras-chaves da temática, assim como elaborando resultados e discussões que permitissem um relevante estudo e conclusões acerca deste.

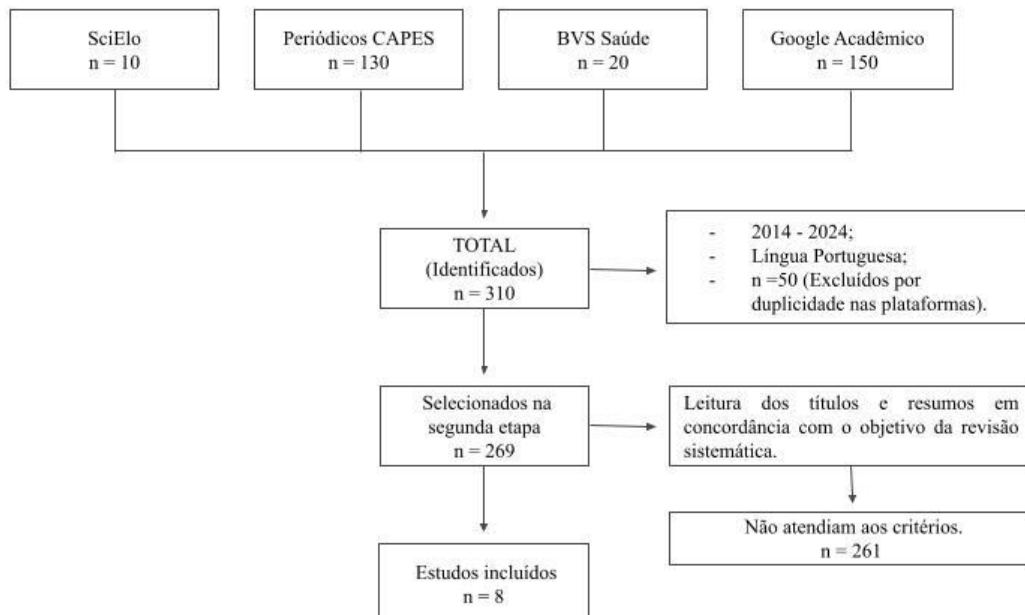
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Resultados

As buscas realizadas nas bases de dados SciELO, Periódicos CAPES, BVS Saúde e Google acadêmico identificaram inicialmente 310 estudos publicados entre 2014 e 2024 que continham, em seus títulos, palavras-chave ou resumos, os descritores “assédio moral” e “assédio no ambiente de trabalho”. Ao investigar a primeira etapa de análise, foram identificados e excluídos 50 artigos devido à duplicidade entre as bases consultadas.

Na segunda etapa, após a leitura dos títulos, subtítulos e resumos, foram excluídos da seleção os estudos que não atendiam ao objetivo desta revisão. Observou-se que, embora tratassem de Assédio moral no ambiente de trabalho, não abordavam as relações entre os impactos do Assédio moral e os fatores que contribuem para a sua invisibilidade. Com base nos critérios de inclusão, foram selecionados 8 estudos, sendo 3 artigos, que estão alinhados aos objetivos desta pesquisa e, por isso, foram lidos e analisados. A figura 1 apresenta a seleção das pesquisas, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, bem como as bases onde estão catalogadas.

Figura 1 - Fluxograma de seleção das pesquisas que constituíram a revisão integrativa



Plataforma	Ano	Autoria	Título	Objetivos
SciELO	2018	ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G.	(A1) Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder.	Analisar produções científicas brasileiras sobre a temática de AMT.
CAPES periódicos	2017	BENDER, M	(A2) Violência simbólica no trabalho.	Analisa-se o assédio moral no trabalho como um tipo extremo de violência simbólica.
BVS saúde	2016	PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R	(A3) Síndrome de Burnout.	Explorar informações sobre os principais fatores de risco do aparecimento da SB.
SciELO	2021	PAULA, C. F. N. Q; MOTTA, A. C. G. D; NASCIMENTO, R. P.	(A4) O assédio moral nas organizações.	Analisar a prática recorrente do assédio moral no ambiente de trabalho.
Google acadêmico	2014	MOURA, A. L.	(A5) Assédio moral no local de trabalho.	Propor uma discussão sobre o Assédio moral no local de trabalho e a (in) visibilidade.
CAPES periódicos	2019	OLETO, A. F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M	(A6) Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.	Investigar como é percebido o AMT sofrido por trabalhadores jovens.
Capes periódicos	2020	SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar;	(A7) direito do trabalho e	Elaborar a contribuição do modelo demanda-

		SOARES, Ivna Maria Mello.	ergonomia organizacional	controle de Karasek na prevenção do AMT e da síndrome de burnout
Google academico	2020	FERREIRA, T. M. C.	(A8) O Assédio Moral na Relação de Emprego	Tratar a prática do assédio moral na relação de emprego.

Fonte: Autoria própria (2024)

4.2 DISCUSSÃO

4.2.1 FATORES QUE INFLUENCIAM PARA A INVISIBILIDADE DO ÁSSEDIO MORAL

Bender (2017) descreve que, banalização do assédio moral nas relações de trabalho e nos espaços organizacionais pode ser entendida como um fenômeno decorrente da complexa interação entre os princípios de subordinação do empregado e o poder simbólico e material do empregador. Esse quadro histórico e cultural fez um ambiente propício para que o assédio moral permanecesse, por muito tempo, escondido e não questionado. Contudo, a partir do início do século XXI, uma série de mudanças jurídicas começaram a transformar essa realidade, trazendo o tema à tona e promovendo o conhecimento sobre essa prática, com maior conscientização e contestação.

De acordo com Moura (2014) para garantir o sustento próprio ou da família, muitas vítimas permanecem em silêncio diante do assédio, uma atitude compreensível, embora não ideal, especialmente para aqueles que dependem do trabalho. Contudo, o silêncio externo não significa ausência de impacto interno. Pelo contrário, é o conflito emocional e psicológico resultante dessa "briga interna" que frequentemente causa o maior sofrimento às vítimas, intensificando a dor e os danos emocionais.

Andrade e Assis (2018) chamam a atenção para os perigos do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando que, por ser uma forma de violência não física, seus impactos são frequentemente invisíveis. Eles explicam que essa violência pode se manifestar através de

palavras e atitudes que causam esgotamento e sofrimento das vítimas. As perseguições e pressões constantes afetam profundamente a dignidade e a saúde física e mental dos trabalhadores, criando um ambiente de trabalho que prejudica, em vez de promover, o bem-estar dos funcionários.

Contudo, Moura (2014) amplia essa discussão ao afirmar que a invisibilidade do assédio moral e o fato de que muitos trabalhadores não compreendem completamente o que ele é contribuem para sua perpetuação no local de trabalho. Ela observa que, em alguns casos, as vítimas acabam reagindo de maneira passiva e aceitam a violência como algo normal, especialmente quando ela parte de uma figura de autoridade. Moura ressalta que essa aceitação passiva pode fazer com que comportamentos abusivos se tornem parte da cultura organizacional, criando um ambiente onde o abuso é visto como um elemento esperado e aceitável da rotina.

Além disso, Moura (2014) também descreve o processo psicológico pelo qual a vítima passa, notando que, no início, ela muitas vezes não reconhece o assédio, mas sente os efeitos em seu bem-estar emocional. Com o tempo, a tristeza, os pensamentos negativos e a desorganização emocional intensificam-se, dificultando ainda mais que a vítima tome atitudes contra o agressor. Esse estado de submissão e confusão emocional faz com que a vítima suporta os abusos sem resistir, mesmo sem ter plena consciência de que está sendo assediada.

Em conjunto, Andrade e Assis (2018) e Moura (2014) abordam tanto os impactos invisíveis e psicologicamente desgastantes do assédio moral quanto o papel da cultura organizacional na aceitação passiva desses comportamentos. Enquanto Andrade e Assis enfatizam a natureza destrutiva do assédio para a dignidade e saúde dos trabalhadores, Moura destaca a dificuldade que as vítimas têm em identificar e resistir a essa violência, o que contribui para que o assédio se mantenha dentro das empresas.

Ademais, Oleto et al (2019) Aborda que, no assédio, a relação entre as pessoas envolvidas não é igual; há uma posição de poder onde uma pessoa tenta dominar a outra, a ponto de essa relação afetar a personalidade da vítima. O assédio também não deve ser confundido com a chamada "gestão por injúria", que é quando o chefe, ou quem trabalha em posição de liderança, adota uma postura de pressão extrema e agressividade, insultando e desrespeitando abertamente os funcionários.

4.2.2 IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

Paula, Motta e Nascimento (2021) discutem as graves consequências do assédio moral sobre o indivíduo que o sofre, destacando que o impacto se estende para diferentes esferas da vida da vítima. Segundo os autores, a vida psicossocial da vítima é profundamente prejudicada, afetando sua personalidade, identidade e autoestima, além de repercutir em seu estado psíquico, social, familiar, profissional e afetivo. Esses efeitos não apenas afetam o bem-estar psicológico da pessoa, mas também comprometem sua saúde física, sua capacidade de concentração e até mesmo seu emprego e, em casos extremos, sua própria vida.

Ferreira (2020) complementa essa visão ao descrever o formato do assédio moral como um conjunto de ações repetitivas e contínuas que impactam diretamente o trabalhador. Para ele, essa prática representa um ataque à dignidade humana, pois interfere na personalidade do empregado e visa desvalorizá-lo. Ferreira ressalta que o agressor age de maneira silenciosa e persistente, buscando desestabilizar emocionalmente a vítima e minar sua resistência, o que a força a suportar em silêncio os atos humilhantes sem oferecer qualquer reação.

Em virtude disso, Oleto et al (2019). aborda que, Atitudes como exigir que um funcionário corte o cabelo por não o considerar "bonito", atribuir apelidos pejorativos ou diminuir a pessoa pelo que ela é, pelo cargo que ocupa ou pela função que exerce são exemplos claros de comportamentos hostis que caracterizam o assédio moral. Esses atos desrespeitam a dignidade do trabalhador, comprometem sua autoestima e criam um ambiente de trabalho tóxico e opressor, no qual a vítima é intencionalmente desvalorizada e atacada.

Andrade e Assis (2018) esclarecem que embora o Assédio Moral no Trabalho (AMT) não seja formalmente classificado como uma doença, ele pode provocar uma série de consequências graves para a saúde mental e física dos trabalhadores. Os impactos incluem angústia, estresse, danos psicológicos e físicos, além de uma redução significativa na autoestima e na confiança, levando à desestabilização e fragilização emocional. Entre os sintomas mais comuns, destacam-se tristeza, ansiedade, febre emocional, medo, depressão, crises de choro, problemas de sono e, em casos extremos, ideação suicida. Esses efeitos demonstram o quanto o AMT pode comprometer profundamente o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Por mais, Andrade e Assis (2018) continuam apontando que, nos casos de Assédio Moral no Trabalho, o direito ao exercício de um trabalho digno é violado, resultando em uma série de impactos negativos, como dor emocional, ansiedade, depressão, isolamento, medo de demissão, estresse e o surgimento de doenças psicossomáticas. Esses efeitos ressaltam a importância da prevenção do AMT, visando assegurar a dignidade e as condições adequadas no ambiente de trabalho. Para tanto, é fundamental desenvolver e implementar estratégias

efetivas que possam suprimir essa forma de violência e promover um ambiente laboral mais saudável e respeitoso.

Paula, Mota e Nascimento (2018) argumentam que o assédio moral no ambiente de trabalho não apenas impacta diretamente as vítimas, mas também gera consequências significativas para as organizações, constituindo uma fonte silenciosa de prejuízos. Dentre os efeitos mais comuns, podem-se destacar uma série de danos financeiros e operacionais, como o aumento de afastamentos por doenças relacionadas ao estresse e a acidentes de trabalho. Esse fenômeno eleva os custos operacionais das empresas, impactando diretamente índices como o absenteísmo e a rotatividade. cujas consequências poderão envolver: custos com troca de funcionários, perda de equipamentos por consequência de desconcentração dos trabalhadores, diminuição de produtividade em função de quebra de autoestima e do desequilíbrio organizacional

4.2.3 SÍNDROME DE BURNOUT COMO EFEITO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Soares e Soares (2020), A síndrome de burnout é um transtorno identificado na Classificação Internacional de Doenças (CID-10) sob o código Z73.0. Além disso, consta na Lista B do Anexo II do Regulamento da Previdência Social, com nexos causal reconhecido com os códigos Z56.3 (ritmo de trabalho penoso) e Z56.6 (outras dificuldades físicas, e mentais relacionadas ao trabalho)

Foi vislumbrado por (Pêgo e Pêgo, (2016) que a expressão "Burnout", ou síndrome do esgotamento profissional, surgiu nos Estados Unidos na década de 1970 para descrever o esgotamento as frequentes no trabalho, isolamento, irritabilidade, ansiedade, lapsos de memória e até depressão. Eles ressaltam que essa condição impacta o indivíduo em múltiplos aspectos tanto psicológicos quanto físicos. Entre os sintomas físicos associados ao Burnout, os autores incluem enxaquecas, insônia, dores musculares, pressão alta e distúrbios gastrintestinais, revelando que o esgotamento profissional vai além da esfera emocional, afetando diretamente a saúde física do trabalhador.

Pêgo e Pêgo (2016) Ainda ressalta que a Síndrome de Burnout é uma resposta ao estresse laboral crônico, que surge quando as estratégias de enfrentamento de uma pessoa falham ao lidar com demandas percebidas como excessivas. Se esse estresse persiste, pode resultar em consequências prejudiciais para o indivíduo, como doenças psicossomáticas

(problemas cardiorrespiratórios, gastrite, úlcera, insônia e náuseas) como também afetar a organização, reduzindo o rendimento e a qualidade do trabalho.

4.2.4 ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Moura (2014), ao buscar compreender a postura do empregador diante dos casos de assédio moral, a realização de reuniões com líderes pode ser considerada uma medida preventiva para inibir esse tipo de violência. No entanto, essa iniciativa, isoladamente, não é suficiente para evitar sua ocorrência no ambiente organizacional.

Em decorrência, Pêgo e Pêgo (2016), defendem que a Síndrome de Burnout pode ser prevenida se a cultura organizacional adotar medidas eficazes para evitar o estresse crônico. Essa prevenção, no entanto, requer um compromisso interno, envolvendo a vontade de promover mudanças significativas, ressignificar o trabalho e adotar um estilo de vida mais equilibrado

Moura (2014) ainda ressalta que, o Art. 22, I, da Constituição Federal, juntamente com o Projeto de Lei nº 2.369/2003, aborda a necessidade de adoção de medidas preventivas ao assédio moral no ambiente de trabalho, sem modificar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O texto do projeto determina que o empregador deve adotar todas as providências necessárias para prevenir o assédio moral nas relações laborais, incluindo ações educativas e disciplinadoras, conforme destacado no §1º do Art. 4º. Dessa forma, pode-se inferir que, tem que haver um posicionamento do empregador para prevenir essa prática dentro das organizações.

Os autores Soares e Soares (2020) advertem que é fundamental alertar todas as organizações de que a simples distribuição de uma cartilha sobre o combate ao assédio moral, muitas vezes limitada em sua divulgação e alcance entre os trabalhadores, é insuficiente para enfrentar o problema. As empresas devem implementar medidas concretas e eficazes, priorizando ações que realmente previnam e coíbam situações de assédio moral, em vez de se limitarem a iniciativas superficiais ou que apenas maquiem o problema.

Soares e Soares (2020) ainda ressaltam que os transtornos mentais relacionados ao trabalho, incluindo a síndrome de burnout, frequentemente têm origem em ambientes de trabalho tóxicos, marcados por um clima organizacional prejudicial e uma cultura institucional deletéria. Essa realidade é agravada em empresas onde o assédio moral, ainda que de forma velada, é uma prática sistemática e institucionalizada, contribuindo diretamente para o adoecimento psicológico dos trabalhadores.

Também apontado por Ferreira (2020) que o combate ao assédio moral exige mudanças tanto por parte dos empregados quanto das empresas. Os trabalhadores devem denunciar abusos em todas as suas formas, garantindo que essa prática não permaneça oculta. Por outro lado, as empresas precisam adotar uma postura firme de prevenção e enfrentamento, implementando políticas efetivas para coibir essas ações. Conclui-se que, com a aplicação de sanções mais rigorosas aos responsáveis por tais condutas e o fortalecimento de práticas preventivas, é possível reduzir significativamente a incidência desse tipo de crime no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas discussões apresentadas, é evidente que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema de múltiplas facetas, cujas implicações vão além do sofrimento individual, afetando também o equilíbrio organizacional e a sociedade como um todo. Esse fenômeno, alicerçado em relações de poder assimétricas, perpetua-se pela falta de conscientização, pela invisibilidade das suas manifestações e pela aceitação passiva de comportamentos abusivos, especialmente em culturas organizacionais que normalizam práticas opressivas.

O impacto do assédio moral é profundo, afetando a saúde mental, física e social das vítimas, bem como a eficiência das organizações. Consequências como a síndrome de burnout, doenças psicossomáticas e redução da autoestima ilustram a gravidade desse problema. Além disso, a negligência na abordagem do tema por parte de líderes e empregadores reforça a perpetuação de ambientes de trabalho tóxicos, minando o bem-estar e a produtividade.

Diante disso, torna-se imprescindível adotar medidas concretas para combater essa prática. Entre as ações recomendadas estão a implementação de políticas organizacionais claras, a realização de programas de educação e conscientização, e a criação de canais seguros para

denúncias. As empresas precisam assumir um compromisso real com a dignidade no trabalho, promovendo um ambiente saudável e respeitoso. Do lado dos trabalhadores, é crucial a coragem de denunciar abusos, aliada ao apoio de instituições e legislações que garantam proteção e justiça.

Em suma, o enfrentamento do assédio moral requer uma mudança cultural ampla, que passe pela conscientização coletiva, pela responsabilização dos agressores e pela transformação das relações de trabalho. Apenas com a união de esforços será possível construir espaços laborais que respeitem e valorizem os trabalhadores como seres humanos, garantindo a dignidade, a saúde e a qualidade de vida de todos.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. B; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 43, p. 1-13, 23 jul. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/>>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- BATISTA, A. Processos de trabalho: da manufatura à maquinaria moderna. **Serviço Social & Sociedade**, [S.L.], n. 118, p. 209-238, jun. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <<http://dx.doi.org/10.1590/s0101-66282014000200002>>.
- BENDER, M. Violência simbólica no trabalho: análise da demanda judicial de assédio moral no estado do rio grande do sul. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, [S.L.], v. 4, n. 2, p. 1-19, 13 maio 2017. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*. <http://dx.doi.org/10.21910/rbsd.v4n2.2017.152>. Disponível em: <<https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/152/115>>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- CARVALHO, A. P. L.; MAMERI-TRÉS, L. M. A. **Burnout na prática clínica**. [Santana de Parnaíba – SP]: Editora Manole, 2023. *E-book*. ISBN 9786555769241. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- EVANGELISTA, M. S; FAIMAN, C. J. S. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. **Saúde, Ética & Justiça**, [S.L.], v. 20, n. 2, p. 43, 18 dez. 2015. Universidade de São Paulo, Agência USP de Gestão da Informação Acadêmica (AGUIA). <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v20i2p43-56>. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/119306/11668>>. Acesso em: 15 maio.2024.

FARIA, José Henrique de; RAGNINI, Elaine Cristina Schmitt; BRÜNING, Camila. Human displacement and social recognition: the working conditions and relations of refugees and displaced people in Brazil. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 278-291, jun. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200018>.

FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O. (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: Coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013

FERREIRA, T. M. C. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 64-69, 22 dez. 2020. Editora e Distribuidora Educacional. <<http://dx.doi.org/10.17921/2448-2129.2020v21n1p64-69>>.

FILHO, R. M. V. P.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FRANÇA, A. C. L. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2008. *E-book*. ISBN 9788502088917. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088917/>>. Acesso em: 06 jun. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

MACHADO, K. H. G; SILVA, D. O. Assédio Moral no Trabalho. In: SIMPÓSIO DE CIÊNCIAS FIPLICADAS DA FRIT, 12., 2015, Itapeva. **Anais eletrônicos**. Itapeva: Faculdade de Ciências Sociais e Agrária de Itapeva, 2015. P 1-11. Disponível em: <http://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/qRrNBiSbfxoa0S9_2017-1-17-19-44-59.pdf> Acesso em: 05 junho. 2024.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. – 8. Ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, Solange Vianna Dall'Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; CRUZ SOBRINHO, Oswaldo. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 668-680, jul. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512011000600012>.

MENDES, K. S. *et al.* Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [S.L.], v. 17, n. 4, p. 758-764, dez. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <<http://dx.doi.org/10.1590/s0104-07072008000400018>>

MESQUITA, A. A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2017000100001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 06 jun. 2024. <https://doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>

MOURA, A. L. **Assédio moral no local de trabalho:** a (In) visibilidade de gênero na prática dos profissionais do Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador no atendimento a mulheres operárias da Grande Natal/RN. 2014. 98f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Departamento de Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/36215>>. Acesso em: 07 jun.2024.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.** 2021. 46 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unifran.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3165/1/ASSEDIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

NEVES, Diana Rebello; NASCIMENTO, Rejane Prevot; FELIX JUNIOR, Mauro Sergio; SILVA, Fabiano Arruda da; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à scientific periodicals electronic library. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 318-330, jun. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>.

OLETO, A. F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/29521>>. Acesso em: 7 jun. 2024.

OLIVEIRA, G. L.; RIBEIRO, A. P. Violência no trabalho do policial penal: uma questão de hierarquia?. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 1-3, 02 fev. 2024. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311xpt154423>. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csp/2024.v40n1/e00154423/pt/>> Acesso em: 05 jun. 2024.

Okumura, I. M., Serbena, C. A., & Dóro, M. P. (2020). Adoecimento psicossomático na abordagem analítica: Uma revisão integrativa da literatura. *Psicologia: Teoria e Prática*, 22(2), 458–486.

OLIVEIRA, P. E. V. **Assédio moral no trabalho:** caracterização e consequências. 2. ed. São Paulo: Dialética, 2023. 131 p. ISBN 978-65-270-0691-6.

OLIVEIRA, R. T. *et al.* **Assédio moral no trabalho:** fundamentos e ações. 1. ed. Florianópolis: Lagoa, 2017. 338 p. ISBN 978-85-5577-007-4.

PARPINELLI, Roberta Stubs; FERNANDES, Saulo Luders. Subjetivação e psicologia social: dualidades em questão. **Fractal: Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 191-204, abr. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-02922011000100013>.

PAULA, C. F. N. Q; MOTTA, A. C. G. D; NASCIMENTO, R. P. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, [S.L.], n. 142, p. 467-487, dez. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.260>>.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [S.L.], v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016. EDITORA SCIENTIFIC. <http://dx.doi.org/10.5327/z1679-443520162215>.

PINHEIRO, C. **Manual de Psicologia Jurídica**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2022. E-book. ISBN 9786553620728. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620728/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

QUEIROZ, F. A.; SOUZA, L. N. A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, [S.L.], p. 146, 11 maio 2020. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/Edicoes UESB. <http://dx.doi.org/10.22481/ccsa.v17i29.6647>. Disponível em: <<https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/6647/4754>>. Acesso em: 17 mai.2024

ROMAN, A. R; FRIEDLANDER, M. R.. Revisão integrativa de pesquisa aplicada à enfermagem. **Cogitare enferm**, v. 3, n. 2, p. 109-12, 1998

SANDES, F. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

SILVA, G. N. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202019000100005&script=sci_arttext>. Acesso em: 12 maio. 2024.

SILVA, W. T. R; RAUBER, R; VANCHANSKI, K. D. L. Síndrome de Burnout em alunos de medicina em uma faculdade privada que possuem financiamento estudantil. **E-Acadêmica**, [S.L.], v. 4, n. 2, p. 1-7, 11 maio 2023. E-Acadêmica. <<http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v4i2.428>>.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivna Maria Mello. DIREITO DO TRABALHO E ERGONOMIA ORGANIZACIONAL: prevenção do assédio moral e da síndrome de burnout por contribuição do modelo demanda-controle de karasek. **Revista Ação Ergonômica**, [S.L.], v. 14, n. 2, p. 1-10, 2020. Editora Cubo. <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v14n2.e202010>.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 238 p. ISBN 978-85-7396-610-7.

SOUSA, A. S. *et al.* A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Unifucamp**, [s. l], v. 20, n. 43, p. 64-83, 08 mar. 2021.

SZNELWAR, Laerte Idal; LANCMAN, Seiji Uchida e Selma. A subjetividade no trabalho em questão. **Revista de Sociologia da Usp**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 01 ago. 2011.

TAQUETTE, S. R.; BORGES, L. **Pesquisa qualitativa para todos**. [s.l.] Editora Vozes, 2021.

ZANETTI, R. E-book: Assédio moral no trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF 10 (2010). Disponível em: <https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=assédio+moral+no+trabalho+robson&btnG=>>. Acesso: 07 jun. 2024.