

## ÊNFASES DAS PUBLICAÇÕES BRASILEIRAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

NUVEA KUHN<sup>1</sup>  
LUIS FELIPE DIAS LOPES<sup>2</sup>

### RESUMO

O número de queixas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil aumenta de forma crescente, no entanto a incidência de processos formalizados parece estar em declínio (BATISTA, 2019). Presente nas relações de trabalho estabelecidas no contexto organizacional, o assédio moral interfere diretamente na vida pessoal, social e profissional do colaborador. Assim, no presente estudo tem-se como objetivo geral apresentar as ênfases dos artigos brasileiros publicados entre 2015 e 2020 sobre assédio moral no trabalho (AMT) nas bases dos periódicos *Scielo*, *Scopus* e *Spell*, com a finalidade de demonstrar o panorama em que a temática vem sido discutida por pesquisadores e estudiosos brasileiros. Utilizou-se de uma revisão sistemática integrativa, com a seleção final de 15 artigos, e a criação de cinco categorias de análise: assédio moral entre colegas; discriminação devido ao gênero; saúde mental/psicológica e física; permanência no trabalho apesar do assédio, e falta de práticas organizacionais contra o assédio moral. Os resultados apontaram uma maior ênfase de publicação nas áreas de saúde e educação; na inter-relação direta da prática de assédio moral na saúde do colaborador; as mulheres como vítimas mais frequentes de assédio moral e sexual, e a ausência de ações no contexto organizacional voltada a impedir tais práticas.

**Palavras-chave:** Gênero; Organização; Saúde.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria. Mestra em Desenvolvimento e Políticas Públicas. Professora no Instituto Federal Farroupilha-Campus Santa Rosa. E-mail: nuvea.kuhn@iffarroupilha.edu.br

<sup>2</sup> Doutor em Engenharia da Produção e Sistemas. Mestre em Engenharia da Produção. Professor no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

## EMPHASIS OF BRAZILIAN PUBLICATIONS ON MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

### ABSTRACT

*The number of complaints about bullying in the workplace in Brazil is increasing, however, the incidence of formalized processes seems to be declining (BATISTA, 2019). Present in the work relationships established in the organizational context, bullying directly interferes in the employee's personal, social and professional life. Thus, in the present study the general objective is to present the emphases of Brazilian articles published between 2015 and 2020 on bullying at work (AMT) in the bases of the Scielo, Scopus and Spell journals, with the purpose of demonstrating the panorama in which the theme has been discussed by Brazilian researchers and scholars. An integrative systematic review was used, with the final selection of 15 articles, and the creation of five categories of analysis: moral harassment among colleagues; discrimination due to gender; mental / psychological and physical health; staying at work despite harassment, and lack of organizational practices against bullying. The results showed a greater emphasis on publication in the areas of health and education; in the direct interrelation of the practice of moral harassment in the employee's health; women as the most frequent victims of moral and sexual harassment, and the lack of actions in the organizational context aimed at preventing such practices.*

**Keywords:** Gender; Organization; Health.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser considerado um aspecto fundamental na vida das pessoas, que faz parte de um processo histórico da própria evolução da humanidade (ROMANI, 2015). Até então tido como fonte de dignificação do homem, no quadro atual pode ser também considerado fonte de sofrimento e adoecimento físico e mental (RIBEIRO, 2018), causando por vezes o desinteresse pelo trabalho, e uma queda repentina na produtividade, bem como a respectiva rotatividade e absenteísmo dos colaboradores (CNMP, 2016).

As questões que permeiam o assédio moral no trabalho (AMT), ou *mobbing*, inter-relacionam-se às questões culturais e sociais predeterminadas (SILVA, 2016). Romani (2015, s/p.) apontou que “o assédio moral está ligado a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo ou não, conduzir ao assédio sexual”. Assim, desencadeando diversos sintomas tais como estresse, insônia, depressão, inutilidade, ansiedade, baixa autoestima, entre outros comportamentos (ROMANI, 2015).

Buscando manter sua empregabilidade muitas pessoas acabam submetendo-se a situações constrangedoras e humilhantes, e à desqualificação de forma constante e rotineira de sua capacidade técnica, numa constante submissão pela manutenção de seus empregos e por sua sobrevivência (RIBEIRO, 2018).

As consequências do assédio moral vivenciado por muitos colaboradores no âmbito organizacional acabam por interferir diretamente em diversos aspectos de sua vida, na dimensão físico-psíquica, na vida pessoal, laboral e nas relações de trabalho (NUNES; TORGA, 2020). O assédio nestes contextos pode ser identificado por meio de agressões físicas, palavras, gestos e perseguições (ANDRADE; ASSIS, 2018).

Pesquisas demonstram que metade dos profissionais brasileiros já sofreu assédio no ambiente laboral, especialmente as mulheres como as maiores vítimas do assédio sexual nestes ambientes (BARIFOUSE, 2020; CNMP, 2016).

No Brasil, a Lei Federal N° 10.224 de maio de 2001, altera o Decreto-Lei N° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências (BRASIL, 2001).

No entanto, muitas pessoas ainda ficam receosas em denunciar o assédio moral sofrido, devido ao medo constante de perder o emprego, na esperança de que tais práticas mudem, neste sentido, percebe-se que as queixas aumentaram, porém os processos não (BATISTA, 2019).

O AMT é um assunto presente e silencioso no âmbito organizacional, que faz vítimas, que muitas vezes por medo acabam silenciando-se neste processo (RIBEIRO, 2017). Com o cunho de averiguar o estado da arte sobre as produções acadêmicas voltadas a tal temática, no presente estudo tem-se como objetivo geral apresentar as ênfases dos artigos brasileiros publicados entre 2015 e 2020 sobre assédio moral no trabalho nas bases dos periódicos *Scielo*, *Scopus* e *Spell*, com a finalidade de demonstrar o panorama em que a temática vem sendo discutida por pesquisadores e estudiosos brasileiros.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os comportamentos que direcionam ao assédio moral são conduzidos por meio de condutas abusivas, por meio de palavras, atos e gestos (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015). Trata-se de “comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos à outra pessoa ou grupo de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e ou prejuízo de natureza funcional” (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015, p.19). Para Soares (2012, p.285), “o assédio moral é um processo multicausal com diferentes abordagens e análises que ora estão focalizadas no indivíduo, ora no contexto ou ainda em ambos, indivíduos e contexto”.

Por meio de cobranças exacerbadas, agressões físicas e verbais, o assédio moral faz parte do cotidiano laboral de pessoas em diversas profissões, no entanto o fato agravante é que o assédio além de refletir no comportamento do profissional, pode desencadear a ideação suicida e em quadros depressivos (NASCIMENTO,

2018; STEPHAN, 2018), afetando dessa forma também a saúde mental e a rentabilidade destes profissionais (ANTUNES, 2017).

O assédio relaciona-se diretamente a três esferas: individual, organizacional e social. Individual, pois atinge a identidade do colaborador, interferindo em sua vida profissional, social e familiar, pois pode desencadear diversos problemas voltados à saúde, sendo manifestado por meio de isolamento, afastamento, e muitas vezes na perda do emprego (FREITAS, 2007).

No contexto organizacional, repercute pelas taxas de absenteísmo, afastamentos, mudança no clima organizacional, indenizações judiciais, imagem negativa perante clientes e colaboradores, e desmotivação. Já no âmbito social, reflete no aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), e elevação do nível de suicídios (FREITAS, 2007).

No contexto laboral, percebe-se que os homens acabam ocupando lugares privilegiados, já as mulheres acabam sofrendo em diversos aspectos, que variam de remuneração inferior, atividades rotinizadas, exploração e dominação sofridas (MATOS; CIRINO, 2016), chegando a ganhar  $\frac{3}{4}$  em relação aos homens, e sendo consideradas um grupo de minoria na ocupação de cargos gerenciais, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020).

Os aspectos que levam a permanência do colaborador no trabalho mesmo após sofrer uma violência variam, não estando relacionada apenas a manutenção de salário, mas na esperança de que o assediador mude, além do medo do desemprego, e pelas questões contextuais que dizem respeito ao reconhecimento e a valorização do trabalho por parte dos colegas (SILVA, 2017).

É cabível esclarecer que assédio moral e o sexual possuem sentidos diferentes sob o enfoque de assediador e assediado (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015). Conforme disposto no Art. 216 A, do Código Penal, o assédio sexual é realizado pelo ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (BRASIL, 2001).

Ademais, destaca-se que o assédio moral é desencadeado por diversas intenções e motivos, em destaque para a conquista e manutenção do poder; obtenção de favores sexuais; incompatibilidade emocional; disputa por espaço entre diferentes níveis hierárquicos; religiosidade; e obtenção de vantagens econômicas (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015).

### 2.1.1 Tipos de assédio moral

Na caracterização do assédio percebe-se a tendência à uma diretividade do comportamento entre assediador para com o assediado, em que o assédio moral pode acontecer por parte de uma pessoa em específico ou de um grupo coeso tendo como alvo uma pessoa em específico pela qual não simpatizam. Assim, as facetas do assédio nos ambientes organizacionais atingem diferentes níveis hierárquicos, motivos e relações laborais (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015).

Sob a perspectiva hierárquica, o assédio por ser caracterizado como vertical descendente (de cima para baixo); vertical ascendente (de baixo para cima), e de forma horizontal, quando feito entre colegas de trabalho, em virtude de competição ou direcionado a aspectos discriminatórios (CNMP, 2016; TANURE, 2016).

No assédio horizontal, o “assediador e assediado são colegas de trabalho” (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015, p.36), ou seja, estão em mesmo nível hierárquico de atuação (SENADO FEDERAL, 2020, TST, 2020). No vertical, configura-se pelas diferentes posições hierárquicas de atuação (SENADO FEDERAL, 2020). Assim, o assédio vertical ascendente acontece nas substituições de chefias, promoção de colegas, fusões de empresas, inexperiência no cargo (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JR, 2015), e até mesmo pelo boicote ao novo chefe (TST, 2020). Já o assédio vertical descendente, caracteriza-se pela constante pressão dos “chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis” (TST, 2020, p.8).

Inúmeros são os motivos que desencadeiam e direcionam ao assédio moral no contexto das organizacionais, em específico, ressalta-se o ciúme, a inveja e pela

própria competição no local de trabalho (FERREIRA 2017), boicotes, podendo ainda estar implícito atitudes discriminatórias e homofóbicas (VASCONCELOS, 2015).

### 3 METODOLOGIA

No que tange aos aspectos metodológicos, utilizou-se de uma revisão sistemática integrativa. Para o presente estudo, utilizou-se a sequência proposta por Botelho, Cunha e Macedo (2011), seguindo-se seis passos: identificação da questão de pesquisa e procedimentos de seleção; estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; categorização dos estudos selecionados; análise e interpretação dos resultados, e apresentação da síntese do conhecimento produzido.

Esta investigação se norteou pela seguinte questão: qual as ênfases abordadas nos estudos publicados entre 2015 e 2020 sobre assédio moral no trabalho nas bases dos periódicos *Scielo*, *Scopus* e *Spell*, no Brasil?. A revisão sistemática integrativa foi realizada nas bases dos periódicos *Scielo*, *Scopus* e *Spell*, onde inicialmente averiguou-se um quantitativo de 82 artigos.

Como critérios de inclusão, considerou-se estudos realizados nos últimos 5 anos (2015 até dezembro de 2020), considerando-se apenas artigos brasileiros, tanto em português quanto inglês, estudos aplicados, bibliometrias e revisões sistemáticas. Como critérios de exclusão desconsideraram-se artigos de revisão bibliográfica, ensaios teóricos, resenhas, documentos não brasileiros, teses, dissertações, livros e trabalhos de graduação, documentos oficiais e áudios, e validações de ferramentas.

Inicialmente fez-se a seleção dos artigos a partir da leitura de seus respectivos títulos, resumos e palavras-chaves, num segundo momento fez-se a leitura na íntegra de cada artigo selecionado previamente. Os artigos repetidos foram automaticamente excluídos da seleção. No quadro 1 a seguir, demonstra-se as bases de dados, os descritores, as ocorrências e os artigos selecionados. Foram considerados desta forma 15 artigos selecionados a partir dos passos supracitados.

**Quadro 1**-Bases de dados, descritores e ocorrências

<b>Base de dados</b>	<b>Descritores</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Artigos selecionados</b>
<b>Scielo</b>	(moral and sexual harassment) AND (work)	8	5
	(moral harassment) AND (work)	18	2
<b>Scopus</b>	(moral and sexual harassment) AND (work)	15	1
	(moral harassment) AND (work)	18	1
<b>Spell</b>	(moral harassment) AND (work); (moral harassment) AND (work) AND (Brazil)	10	4
	(moral harassment) AND (work)	12	2
<b>TOTAL</b>		82	15

A análise dos dados foi realizada a partir da técnica análise de conteúdo (CAREGNATO; MUTTI, 2006). Foram criadas cinco categorias que emergiram por meio da repetição de palavras mencionadas nos 15 artigos selecionados, sendo elas: assédio moral entre colegas; discriminação devido ao gênero; saúde mental/psicológica e física; permanência no trabalho apesar do assédio, e falta de práticas organizacionais contra o assédio moral.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico serão apresentados o portfólio de estudos selecionados a partir da revisão sistemática, e as ênfases identificadas a partir da leitura na íntegra dos estudos.

##### 4.1 PORTFÓLIO DE ESTUDOS SELECIONADOS

O portfólio de estudos selecionados foi organizado por ano de publicação, objetivo, método e principais achados, tal como pode ser visualizado no quadro 2 a seguir.

Quadro 2-Portfólio de estudos selecionados

<b>Autores (Ano)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Métodos e principais achados</b>
Andrade et al. (2015)	Investigar como os profissionais de enfermagem compreendem o assédio moral, bem como identificar essas situações vivenciadas pelos profissionais dessa área, suas causas e consequências para a saúde desses trabalhadores.	Estudo qualitativo e exploratório, realização de entrevistas com 15 profissionais de enfermagem atuantes em unidades de saúde da família da cidade de João Pessoa, na Paraíba. Demonstrou um alto índice de assédio moral sofrido por parte destes profissionais.
Silva e Nakata (2016)	Conhecer e compreender os motivos pelos quais as pessoas que sofreram assédio moral e continuam na organização.	Estudo quantitativo e descritivo. Questionário aplicado a cem estudantes de graduação. As pessoas se mantem no ambiente laboral apesar do assédio moral devido ao contexto do trabalho.
Machado, Murofuse e Martins, (2016)	Revelar as percepções de trabalhadores da agroindústria avícola, adoecidos mentalmente, sobre as repercussões do trabalho em sua saúde.	Estudo exploratório, descritivo e qualitativo. Realizaram entrevistas com 14 colaboradores do setor de agroindústria avícola. Auferiu-se o desencadeamento de doenças físicas e mentais e o constante assédio moral e sexual vivenciado pelos colaboradores.
Lombardi (2017)	Conhecer o trabalho concreto dos/as engenheiros/as civis em um segmento específico da construção civil: edificações habitacionais, procurando identificar eventuais transformações no conteúdo, nas relações e condições de trabalho do/a engenheiro/a comparativamente aos primeiros anos do milênio.	Foram entrevistados 81 profissionais (33 homens e 48 mulheres). O estudo evidenciou o constante assédio que as engenharias sofrem ao inserirem-se em um ambiente predominado pelo sexo masculino, sendo por vezes menosprezadas, e passando a encarar os assédios com naturalidade.
Ferreira et al.(2017)	Estimar a prevalência e os fatores associados à violência no trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil.	Estudo realizado em 15 unidades prisionais brasileiras femininas com 371 Agentes de Segurança Penitenciária (ASP), demonstrando que o assédio moral acontece entre as próprias ASP's.

Marazzo et al. (2017)	Propor ações preventivas para coibir o assédio moral no ambiente organizacional.	Estudo exploratório e qualitativo. Questionário aplicado a 30 especialistas em relação à temática. O estudo demonstrou que a maior parte dos participantes já vivenciou algum tipo de assédio moral.
Pedro et al. (2017)	Analisar evidências científicas que tratam a interface da violência como risco ocupacional entre trabalhadores de enfermagem.	Revisão integrativa de literatura, com artigos publicados entre 2009 e 2016. Os resultados demonstraram a constância com que os profissionais de enfermagem têm sofrido assédio moral, de forma assídua.
Cruz et al.(2018)	Identificar e analisar as percepções de indivíduos atuantes em posições iniciais de empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições.	Estudo descritivo e qualitativo. Foram realizadas entrevistas com 12 funcionários de três das quatro maiores empresas de auditoria externa do mundo, dos escritórios de Belo Horizonte/MG, entre maio e de junho de 2015. O estudo apontou que as mulheres possuem dificuldade em conciliar sua vida pessoal e profissional e em ascender no cargo de auditoria, bem como presença constante de assédio.
Dal Pai et al. (2018)	Analisar a presença da violência física e psicológica entre trabalhadores da saúde, identificar seus perpetradores e compreender a origem das agressões.	Abordagem mista. Estudo realizado em um hospital público da Região Sul do Brasil com 269 profissionais da equipe de saúde. Os resultados apontaram que 48,7% (n=135) dos trabalhadores já sofreram agressões verbais, 24,9% (n=69) sofreram assédio moral, e 2,5% (n=7) assédio sexual.
Araujo, Iannhes e Lima (2018)	Identificar a ocorrência de violência no local de trabalho sofrido e testemunhado pelos enfermeiros empregados (técnicos e enfermeiros), na UTI.	Abordagem quantitativa, com a participação de 359 enfermeiros, evidenciando um elevado índice de assédio moral sofrido por parte desses profissionais.
Picironi e Augusto (2018)	Compreender a influência do gênero sobre as ocorrências de assédio moral em uma rede de postos de combustíveis na cidade de Maringá, Paraná.	Estudo qualitativo, onde foram entrevistadas 9 mulheres: frentistas, caixas e zeladoras. Apesar da valorização de seu trabalho por parte dos homens, algumas mulheres ainda sofrem discriminação.

Mendonça, Santos e Paula (2018)	Mapear, por meio de levantamento bibliométrico, o panorama da pesquisa nacional entre 2000 e outubro de 2016.	Estudo bibliométrico com 43 artigos, considerando-se o período de 2001 a 2016, em que 60,5% dos estudos eram teórico-empíricos, sendo que destes, 70,4% utilizou de uma abordagem qualitativa; e 36,8% foram considerados ensaios teóricos.
Nunes, Tolfo e Espinosa (2019)	Descrever a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos de uma universidade federal, localizada na região Sul brasileira, em relação às práticas e discursos organizacionais sobre o assédio moral no trabalho.	Estudo qualitativo e descritivo, questionário aplicado a 214 técnicos e docentes, sendo realizadas 12 entrevistas. A universidade não possui um plano claro para trabalhar as questões voltadas ao assédio no trabalho.
Oleto, Palhares, Paiva, (2019)	Analisar como o assédio moral sofrido por jovens trabalhadores é percebido por profissionais que trabalham em uma associação inclusiva que atua na capacitação profissional para inclusão desses jovens no mercado de trabalho.	Estudo qualitativo, entrevistas feitas com 21 profissionais de uma Associação. O assédio sofrido pelos jovens afeta diretamente em sua vida pessoal, e desempenho no trabalho.
Nunes e Torga, (2020)	Identificar as consequências trazidas pelo assédio moral em discentes e docentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação stricto sensu em uma Universidade Estadual Brasileira.	Estudo de caso, abordagem mista, e descritiva, sendo 126 questionários aplicados a docentes e discentes. O assédio moral prejudica a saúde psíquica, física, o trabalho e os estudos.

Fonte: elaboração própria (2021)

#### 4.2 ÊNFASES IDENTIFICADAS

Foram identificadas cinco ênfases: assédio moral entre colegas; discriminação devido ao gênero; saúde mental/psicológica e física; permanência no trabalho apesar do assédio, e falta de práticas organizacionais contra o assédio moral.

#### 4.2.1 Assédio moral entre colegas

O surgimento do assédio moral repercute com maior intensidade em organizações submetidas de forma frequente ao estresse e com hierarquização como forma de subordinação e de poder predominantes (HIRIGOYEN, 2015). O estudo realizado por Ferreira et al. (2017), com 371 Agentes de Segurança Penitenciária (ASP) em 15 unidades prisionais femininas localizadas nos estados do Pará e Rondônia, Ceará, Distrito Federal e Mato Grosso, São Paulo e Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul, no período de 2014 a dezembro de 2015, demonstrou a existência de violência moral e assédio sexual entre as próprias ASP's, onde os relatos demonstraram a ocorrência de 68,1% casos de violência moral e 66,8% casos de assédio sexual, realizados entre as próprias colegas de trabalho, demonstrando que os maiores índices de incidentes aconteceram com agentes que ingressaram no sistema prisional com menos de 35 anos.

Oleto, Palhares e Paiva (2019), ao realizarem entrevistas com 21 profissionais de uma Associação analisaram a percepção que os mesmos possuem em relação à prática de assédio moral com relação a jovens que também trabalham naquele ambiente, apontaram que o superior hierárquico é o principal agressor de assédio moral, por conseguinte a prática rotineiramente é realizada pelos colegas de trabalho e em terceiro, por uma mescla de assédio tanto de superior quanto de colegas, o que acaba repercutindo diretamente na desmotivação e no baixo desempenho e envolvimento dos jovens para com o seu trabalho.

Os achados com base nos estudos supracitados demonstraram uma forte incidência de assédio moral entre colegas de trabalho, seja em relação à posição hierárquica, seja no mesmo nível de trabalho, estando as mulheres num patamar de episódios mais frequentes, e geralmente tendo como assediadoras suas próprias colegas (horizontalmente). Os resultados corroboraram com a pesquisa de Andrade e Assis (2018), de que as mulheres são acometidas com mais frequência de episódios voltados ao assédio moral nos contextos laborais e com a pesquisa de Alves e França (2018), que destacaram a incidência de assédio entre mulheres em diferentes posições hierárquicas.

#### 4.2.2 Discriminação devido ao gênero

No ambiente de trabalho, além de as mulheres serem alvos frequentes do assédio moral e sexual, sofrem constante discriminação de gênero, o que dificulta em vários aspectos relacionados à sua vida profissional, especialmente no que diz respeito a sua permanência e ascensão na carreira (MATOS; CIRINO, 2016).

A socialização laboral apresenta-se como um enfrentamento necessário e cheio de percalços para as engenheiras na construção civil. Ao trabalharem em um setor em que predomina o sexo masculino, elas encontram dificuldades ao inserirem-se nesse ambiente e acabam enfrentando os assédios morais com naturalidade, visto que são corriqueiros, e acreditam fazer parte de suas carreiras (LOMBARDI, 2017a).

Ao entrevistar 81 profissionais da engenharia civil (33 homens e 48 mulheres), Lombardi (2017a) apontou sobre a tendência de as mulheres adotarem um endurecimento para conseguirem manter sua atuação profissional, visto a constante discriminação por serem mulheres e mães. Ademais, a maternidade acaba sendo o motivo mesmo que implícito da demissão de muitas dessas profissionais.

Ao realizarem entrevistas com 9 mulheres que trabalham em um posto de combustível em Maringá no Paraná, nas funções de frentista, caixa e zeladora, com idades entre 27 e 44 anos, Picironi e Augusto (2018) averiguaram que mulheres na função de frentista costumam se sentir discriminadas visto o cargo ser predominantemente masculino. Além do mais, quando precisam trabalhar no turno da noite sofrem importunações, piadas machistas e convites inoportunos, ficando desta forma, constrangidas.

O estudo desenvolvido por Cruz et al. (2018) demonstrou a dificuldade de ascensão profissional de mulheres na carreira de auditoria. Ao entrevistar 12 funcionários de três das quatro maiores empresas de auditoria externa do mundo, em Belo Horizonte/MG, entre maio e junho de 2015, sendo a amostra de participantes composta de três homens e nove mulheres, retratou a constante dificuldade das mulheres em conciliar a vida pessoal e profissional em virtude da alta exigência e comprometimento em relação à profissão. Além do mais, as questões culturais e os estereótipos de gênero, a pressão e o próprio assédio influenciaram na demissão de

algumas colaboradoras. O assédio sexual e moral para elas, parte tanto dos colegas de trabalho quanto dos próprios clientes, numa constante indagação sobre seu potencial técnico.

Neste sentido, ressalta-se que a inserção das mulheres em carreiras que eram consideradas predominantes masculinas está em consolidação, em especial na área de engenharias (LOMBARDI, 2017b).

Por meio de uma revisão integrativa, Andrade e Assis (2018) analisaram os principais artigos relacionados à AMT nas áreas de saúde e educação, considerando o período de 2006 e 2016, e com relações existentes entre gênero, poder e raça e AMT. Os achados demonstraram a relação efetiva do AMT na vida pessoal, na saúde, e na vida profissional, sendo que apenas dois estudos analisaram a ligação de AMT com raça/etnia.

Os resultados corroboraram com as pesquisas de Matos e Cirino (2016) sobre a alta incidência de discriminação de gênero em locais de trabalho predominantemente masculinos. Ademais, as mulheres como assediadas e assediadoras para com seu próprio gênero (ALVES; FRANÇAS, 2016), foi o que demonstrou um estudo realizado com mulheres policiais militares, principalmente no que concerne a relação hierárquica entre superiora e subordinada (ALVES; FRANÇA, 2018).

Assim, apesar de o processo de inserção da mulher em carreiras predominantemente masculinas ser lento principalmente na iniciativa pública, baseado por vezes na reserva legal de vagas determinada por lei em concursos públicos (PACHECO; FERNANDES, 2018), ressalta-se que houve uma evolução na atuação profissional feminina, onde as mulheres passaram a ganhar espaço (LOMBARDI, 2017b), em carreiras policiais, dentre outras, que até então eram predominadas por homens (SANTOS, 2014).

#### **4.2.3 Saúde mental/psicológica e física**

Cenas recorrentes de assédio moral de uma forma ou outra refletem de forma negativa em comportamentos que afetam a saúde dos colaboradores (ANTUNES,

2017). A análise realizada por Machado, Murofuse e Martins (2016) ao entrevistar 14 trabalhadores no setor de agroindústria avícola demonstrou indícios de assédio sexual e moral sofrido no ambiente de trabalho, principalmente pela cobrança exacerbada no processo produtivo.

Não obstante a esta realidade, discentes e docentes também são alvos de assédio moral numa cobrança excessiva por produção científica e que acaba reverberando em diversos aspectos de sua vida (NUNES, 2016). Neste sentido, Nunes e Torga (2020) realizaram um estudo envolvendo docentes e discentes de um Programa de Pós-graduação. A pesquisa contou com a participação de 126 pessoas, em que 44 se identificaram como vítimas de assédio moral.

No que tange as consequências do assédio moral sofrido, os participantes destacaram que os vestígios aconteceram com maior intensidade em sua vida psíquica, para 54,3% (44 pessoas); física para 3,7 % (3 pessoas); relacional/afetiva 14,8% (12 pessoas) e em seu trabalho/estudo para 27,2% (22 pessoas). Para os 54,3%, os sintomas frequentes foram manifestados por meio de raiva, ansiedade, choro, baixa estima, desmotivação, depressão, desânimo, etc.; para os 3,7 % sentidos na queda de cabelo, aumento de peso e tremedeira, e por fim, para os 14,8%, ocorreu por meio de afastamento/perda de amigos, crises conjugais, afastamento da vida social, já no que tange ao trabalho/estudo estando relacionado a vontade de desistir do curso (discente); falta de vontade de ir a aula entre outros comportamentos (NUNES; TORGA 2020).

Ressalta-se que no ambiente universitário a prática do assédio é comum principalmente devido às disputas constantes pelo poder, em que o fato de não pertencer a um grupo dominante mostrou-se fator chave como principalmente motivo pelo assédio sofrido (NUNES, 2016).

Marazzo et al. (2017), por meio de entrevistas com 30 especialistas em relação a temática de assédio moral, demonstraram que a maioria destes profissionais já vivenciou alguma espécie de assédio moral no trabalho, seja nas críticas injustas, na privação de instrumentos de trabalho ou nas diversas dificuldades encontradas para exercer o exercício.

Os autores auferiram que 66,6% dos participantes já sofreram críticas ao trabalho de forma injusta ou exagerada (às vezes e quase sempre); 60% sofreram com omissão de informações úteis para realização das tarefas de trabalho (às vezes e quase sempre); 30% às vezes já sofreu violência verbal (xingamentos, humilhações, uso de expressões pejorativas); 36,7 % às vezes já sofreu por algum tipo de comportamento de desprezo (isolamento, ignorar presença, não cumprimentar) entre pares ou chefia; 56,7 % já foi vítima de privação dos instrumentos de trabalho (telefone, computador, mesa, etc.) (às vezes e quase sempre); 36,7% considerou quase sempre ter a atribuição de tarefas incompatíveis com o cargo, e 50 % declarou ter sido vítima de violência psicológica (sempre e quase sempre) (MARAZZO et al., 2017).

Determinadas classes profissionais parecem ter sido alvos constantes de assédio moral no ambiente de trabalho, a exemplo, os (as) técnicos (as) em enfermagem, e os (as) enfermeiros(as) (HAGOPIAN; FREITAS; BAPTISTA, 2017).

Os profissionais de saúde acabam por deparar-se com constantes formas de violência psicológica e moral em sua rotina de trabalho. Andrade et al. (2015), por meio de uma abordagem qualitativa, e exploratória, entrevistaram 15 profissionais de enfermagem atuantes em unidades de saúde da família da cidade de João Pessoa, na Paraíba, e demonstraram que esses profissionais sofrem de diversos sintomas psicoemocionais por meio das práticas constantes de assédio moral, seja de superiores e/ou de seus próprios colegas de trabalho.

Pedro et al. (2017), ao realizarem uma revisão sistemática integrativa de literatura com 15 artigos no recorte temporal de 2009 e 2016 salientaram que os profissionais de enfermagem tem sido alvos constantes de assédio moral no trabalho, e de constantes agressões verbais e físicas. Os resultados corroboraram com a pesquisa realizada por Hagopian, Freitas e Baptista (2017) com enfermeiros de um hospital privado em São Paulo, em que os mesmos ressaltaram a alta incidência de assédio sofrido por parte destes profissionais.

Dal Pai et al. (2018) realizaram sua investigação em um hospital público da Região Sul do Brasil, com 269 profissionais da equipe de saúde no período de junho e setembro de 2011, e evidenciaram que esses profissionais sofreram constantes

formas de violência psicológica, principalmente de pacientes, de seus acompanhantes e colegas de trabalho/chefias. Entre as principais vítimas, estão as mulheres. Apontaram como principais resultados: a violência psicológica 48,7% (135 participantes) por meio de agressões verbais, assédio moral 24,9% (69 participantes), e assédio sexual para 2,5% (7 participantes). Os Técnicos de enfermagem foram os mais expostos à violência física e assédio moral, visto sua constante interação com pacientes e seus acompanhantes, estando mais sujeitos a algum tipo de agressão.

Os achados no estudo realizado por Araujo, Iannhes e Lima (2018) com 359 enfermeiros (as), apontou um elevado índice de assédio moral sofrido por parte desses (as) profissionais, assemelhando-se aos resultados apontados por Dal Pai et al. (2018), destacando-se a violência verbal sofrida por 73,25% e testemunhada por 69,91% dos profissionais, já violência física foi experimentada por 25,35% dos (as) participantes e testemunhada por 45,4%. O assédio sexual foi vivenciado por 12,25%. Dentre os principais agressores, destacaram-se mais uma vez o (a) paciente (53,17%); seguido pelo (a) acompanhante do (a) paciente (18,25%) e colega que trabalha na unidade (15,87%).

Os resultados apontaram uma alta existência de doenças psicossomáticas desencadeadas nos profissionais da saúde devido ao assédio moral e sexual sofridos, visto que além de trabalharem sob situações de estresse contínuo são agredidos de forma verbal e física de constante. Os achados corroboraram com a revisão sistemática de literatura realizada por Santos et al. (2013), e as pesquisas de Wagner et al. (2017), e de Antunes (2017).

#### **4.2.4 Permanência no trabalho apesar do assédio**

Apesar da incidência do AMT e das queixas constantes, muitos profissionais optam por não formalizar/denunciar tais práticas, é o que apontou os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e que reflete diretamente na queda de processos formalizados, sendo que em 2016 foram 11.088 processos; em 2017 foram 17.460 casos (novembro), e que caiu no mês seguinte para 2.721 (dezembro). Em 2018 foram

1.166 (considerando os segmentos de indústria e comércio), e em 2019, cerca de 3.358 processos junto ao judiciário (BATISTA, 2019).

Dentre os aspectos considerados na queda das formalizações de processos considera-se o medo de arcar com as ações, o constrangimento, e as mudanças advindas com a reforma trabalhista (BATISTA, 2019).

A investigação realizada por Silva e Nakata (2016), com cem estudantes (60% mulheres e 40% homens) de graduação buscou demonstrar que fatores levaram a permanência no trabalho apesar da incidência de assédio moral, e apontou que 71% dos assediadores eram superiores imediatos das vítimas, sendo que as mulheres predominantemente costumavam assediar moralmente a outras mulheres. Os achados demonstraram que dos participantes, 55% continuou a trabalhar na empresa apesar do ocorrido, sendo que 46% dos que permaneceram viram os acontecimentos se repetirem com frequência. Dentre os principais motivos que mantiveram tais pessoas no ambiente de trabalho, destacaram-se o salário (27%); a possibilidade de o assédio diminuir ao longo do tempo (22%); e o medo de ficar sem emprego (21%).

Os resultados demonstraram o constante medo (HIRIGOYEN, 2015) vivenciado pelos profissionais ao serem vítimas de assédio no trabalho. Além da perspectiva de desemprego, nutrem a esperança de que seus assediadores mudem seu comportamento, no entanto na maioria das vezes isso não acontece. Hirigoyen (2015) apontou que não existe um perfil no âmbito organizacional de possíveis assediados, no entanto salienta-se haver uma maior incidência da prática em pessoas consideradas frágeis (STEPHAN et al., 2018).

#### **4.2.5 Falta de práticas organizacionais contra o assédio moral**

Com a participação de 214 servidores, incluindo docentes e técnicos de uma universidade localizada no Sul do Brasil, Nunes, Tolfo e Espinosa (2019) buscaram averiguar suas percepções a respeito das questões pertinentes as práticas existentes contra o AMT.

Os participantes responderam desconhecer medidas a respeito desta temática por parte de seu local de trabalho, sendo que 43% declararam que seu local de

trabalho não demonstra ou atua claramente em relação ao assédio moral, e para 26,6% às vezes deixa claro. O estudo em questão trouxe à tona sobre a falta de práticas por parte do contexto organizacional que estejam voltadas a sensibilização e conscientização contra o assédio, e que ainda é realidade para muitas empresas (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

Conforme Hirigoyen (2015), muitas organizações hierarquizadas ainda agem de forma despreocupada em relação a proteger seus colaboradores da indiferença, do isolamento e do clima de assédio moral instalado, numa espécie de cinismo presente no sistema como um todo. Neste sentido, Vasconcelos (2015) apontou algumas ações a serem implementadas, destacando ações voltadas à ética e a transparência, tais como implementação de código de ética; políticas antiassédio; formalização de meios de investigação e medidas punitivas cabíveis para eventuais ocorrências; implementação de canais de comunicação, ouvidoria e comissões de direitos humanos; promoção e sensibilização de campanhas de conscientização; cursos voltados para o tema, dirigidos especialmente para gestores; entre outras ações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por intermédio da revisão sistemática integrativa pode-se averiguar que os artigos desenvolvidos nos últimos cinco anos (2015-2020) foram direcionados especificamente a duas áreas voltadas ao AMT: saúde e educação. Os enfermeiros foram as vítimas mais frequentes de assédio moral, tanto de pacientes, de seus acompanhantes, quanto de seus próprios colegas.

No entanto, os demais artigos demonstraram que mulheres que trabalham em cargos/funções em que prepondera o sexo masculino também tem sofrido constante discriminação de gênero e assédio moral/sexual, sendo alvos constantes de brincadeiras de mau gosto, além de terem seu conhecimento técnico profissional posto em dúvida e desvalorizado tanto por clientes quanto por colegas, destacando-se neste quesito, a atuação profissional em segmentos de engenharia civil, auditoria, e postos de combustíveis.

Ademais, a pesquisa realizada com agentes penitenciárias demonstrou que o AMT em grande parte, se dá a partir das próprias colegas de trabalho, por motivos adversos, principalmente em início de carreira, ciúme, inveja a própria competitividade feminina.

As discussões apontaram que além de sofrerem assédio por parte de pessoas externas ao seu contexto de trabalho, a maioria dos profissionais sofre assédio moral de seus próprios colegas de cargo, de forma horizontal.

Além do mais, por meio da análise dos artigos averiguaram-se ocorrências constantes inter-relacionando o AMT à saúde (ANTUNES, 2017, CARDOSO; LIMA, 2020), bem como incidência de doenças psicológicas e físicas, principalmente nos profissionais de saúde e educação.

O panorama e ênfases encontrados permitiram a auferir a ausência de artigos voltados aos relatos de práticas e ações organizacionais com o intuito de coibir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, e a falta de estudos voltados a autoestima e empoderamento feminino nestes casos específicos.

Nesta análise, limitou-se ao uso de apenas três bases de periódicos para levantamento de artigos publicados, restringindo-se ao panorama brasileiro. Como sugestão para trabalhos futuros, aconselha-se a realização de estudos voltados à apresentação de práticas e ações realizadas pelo contexto empresarial/organizacional na coibição do assédio moral e sexual, além de comparativos sobre a eficiência de tais ações em relação ao antes e depois de sua implementação.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G.F.; FRANÇA, F.G. O assédio moral entre mulheres policiais militares. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 5, n. 1, 2018.

ANDRADE, C.G. et al. Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 13, 2015.

ANDRADE, C.B.; ASSIS, S.G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 43, n.11, 2018.

ANTUNES, J. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. **Psicologia, Saúde & Doenças**. V.18, n.3, 2017.

ARAUJO, W.S.; IANNHES, D.; LIMA, A.A.F. Workplace Violence Suffered and Witnessed by Nursing Professionals in the Intensive Care Unit. **O Mundo da Saúde**. v.42, n.4, 2018.

BARIFOUSE, R. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. Disponível em: <[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)>. Acesso em 21 de março de 2020.

BATISTA, V. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem**. 2019. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>>. Acesso em 22 de março de 2020.

BOTELHO, L.L.R.; CUNHA, C.C.A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**. Belo Horizonte. v.5, n.11, 2011.

BRASIL. **Lei N° 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei N° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, 2001.

CARDOSO, A.C.M.; LIMA, C.R. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 45, 2020.

CAREGNATO, R.C.A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto - Enfermagem**. Florianópolis, 2006.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Assédio moral e sexual: previna-se**. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016.

CRUZ, N.G. Et al. Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**. v. 21, n. 1, 2018.

DAL PAI, D. et al. Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde texto. **Contexto Enfermagem**. v. 27, n.1, 2018.

FIORELLI, J.I.; FIORELLI, M.R.; MALHADAS JR.. M.J.O. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PACHECO, L.; FERNANDES, M. **Inserção das mulheres na carreira militar é lenta e tardia**. 2018. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/mulheres-na-carreira-militar>>. Acesso em 17 de fevereiro de 2021.

FERREIRA, M.J.M. et al. Prevalência e fatores associados à violência no ambiente de trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 22, n.9, 2017.

FREITAS, M.E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. v. 6, n. 1, 2007.

HAGOPIAN, E.M.; FREITAS, G.F.; BAPTISTA, P.C.P. Assédio moral no trabalho em enfermagem. **Revista Baiana de Enfermagem**. v. 31, n.1, 2017.

HIGA, F.C. *Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?*. **Revista de Direito FGV**. São Paulo, v. 12, n.2, 2016.

HIRIGOYEN, MF. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 26 de março de 2020.

LOMBARDI, M.R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**. v.47, n.163, 2017. 2017a.

LOMBARDI, MR. Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização. **Cadernos de Pesquisa**. v.47, n.163, p.10-14, 2017 b.

MACHADO, L.F.M.; MUROFUSE, N.T.; MARTINS, J.T. Vivências de ser trabalhador na agroindústria avícola dos usuários da atenção à saúde mental. **Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 40, n. 110, 2016.

MARAZZO, L.M. et al. Assédio moral nas organizações e seus impactos. **Revista Gestão Organizacional**. V.10, n.1, 2017.

MATOS, A.C.H.; CIRINO, S.M. Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero. **Quaestio Iuris**. v. 9, n. 4, Rio de Janeiro, 2016.

MENDONÇA, J.M.B.; SANTOS, M.A.F.; PAULA, K.M. Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. **Gestão & Regionalidade**, v.3, n. 4, 2018.

NASCIMENTO, D.T. Saúde mental de trabalhadores vítimas de assédio moral. **Psicologia.pt**, 2018.

NUNES, T.S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 432 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

NUNES, T.S.; TOLFO, S.R.; ESPINOSA, L.M.C. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Organizações em contexto**. São Bernardo do Campo, v. 15, n. 29, 2019.

NUNES, T.S.; TORGA, E.M.M.F. Assédio Moral na Pós-Graduação: as consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual Brasileira. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 28, n. 11, 2020.

OLETO, A.F.; PALHARES, J.V.; PAIVA, K.C.M. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**. v.8, n.2, 2019.

PEDRO, D.R.C. et al. Violência ocupacional na equipe de enfermagem: análise à luz do conhecimento produzido. **Saúde em Debate**. Rio de Janeiro, v. 41, n. 113, 2017.

PICIRONI, C.A.A.; AUGUSTO, C.A. A influência do gênero feminino sobre a ocorrência de assédio moral: um estudo em uma rede de postos de combustível na cidade de Maringá. **Revista Gestão Organizacional**. v. 16, n. 1, 2018.

RIBEIRO, L.P. Em busca de outras condutas gestonárias. 2017. In: MENDES, Thiago Casemiro. NASCIMENTO, M.P. **Assédio moral no trabalho: um mal silencioso ou silenciado?** [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Gramma, 2018.

ROMANI, M.G.F. **Trabalho e assédio moral: reflexões sobre trabalho e assédio moral**. 1ª ed. São Paulo, 2015.

SAADEH, A.; CORDEIRO, D.; CIASCA, S.V. Identidade de gênero, saúde e violência na infância, adolescência e fase adulta. In: CÚNICO, S.D.; COSTA, A.B.; STREY, M.N.

(Org). **Gênero e violência**: repercussões nos processos psicossociais e de saúde. Dados eletrônicos. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

SANTOS, V. M. **Autoconceito, gênero e trabalho**: mulheres em profissões masculinas. 207 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal da Bahia, 2014.

SANTOS, S.I.L. et al. Assédio moral no âmbito da enfermagem: revisão integrativa da literatura. **Cogitare Enfermagem**. v.19, n.1, 2014.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho**. 2017-2018. Disponível em:<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/propublicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso e 18 de fevereiro de 2021.

SILVA, V.V.; NAKATA, L.E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V.1, n.2, 2016.

SILVA, V.V. A escolha pela permanência no trabalho após a violência nele sofrida: um estudo com vítimas de assédio moral. **Revista Foco**. V.10, n. 1, 2017.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo. v. 37, n.126, 2012.

STEPHAN, F. et al. Assédio Moral/Mobbing e Saúde Mental: Revisão Sistemática de Literatura Gerais. **Revista Interinstitucional de Psicologia**. V.11, n.2, 2018.

TANURE, A. Um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho Renata Guimarães. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v.17, n. 51, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Disponível em:<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso e 18 de fevereiro de 2021.

VASCONCELOS, L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**. v. 13, n. 4, Rio de Janeiro, 2015.

WAGNER, A.F. et al. O assédio moral nas relações de trabalho e a saúde do trabalhador. **Universitas**. n.3, 2017.