



**CURSO DE PSICOLOGIA**

**ANDRESSA ROCHA CAVALCANTE**

**PREVENÇÃO E ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO  
TRABALHO: SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

**FORTALEZA**

**2023**

**ANDRESSA ROCHA CAVALCANTE**

**PREVENÇÃO E ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO  
TRABALHO: SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito à obtenção do  
título de Bacharel em Psicologia pela  
Faculdade Ari de Sá.

Orientador (a): Prof. Dr./Me Milena Bezerra  
de Sousa Falcão

Aprovado(a) em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me./Dr. Milena Bezerra de Sousa Falcão  
Faculdade Ari de Sá

---

Prof. Me./Dr. Maria Zilah Sales de Albuquerque  
Faculdade Ari de Sá

---

Prof. Me./Dr. Antônia Vaneska Timbó de Lima Meyer  
Faculdade Ari de Sá

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Faculdade Ari de Sá  
Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

C377p Cavalcante, Andressa.  
PREVENÇÃO E ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SOB A  
PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO / Andressa Cavalcante. –  
2022.  
26 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Ari de Sá, Curso de Psicologia, Fortaleza, 2022.  
Orientação: Profa. Dra. Milena Bezerra de Sousa Falcão.

1. Assédio Moral. 2. Trabalho. 3. Psicologia Organizacional. 4. Prevenção do assédio moral. 5.  
Intervenção no assédio moral. I. Título.

CDD 150

---

## PREVENÇÃO E ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Andressa Rocha Cavalcante  
Milena Bezerra de Sousa Falcão

### RESUMO

O trabalho é uma parte importante da vida das pessoas, pois está associado à realização pessoal, profissional e obtenção de recursos financeiros. No entanto, também pode ser fonte de estresse e pressão, por exemplo, quando existe a presença da violência no âmbito organizacional e do assédio moral. Dentro desse contexto, destaca-se a psicologia organizacional que desempenha um papel fundamental na prevenção e atuação em situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Objetivou-se investigar estratégias de prevenção e atuação em situações de assédio moral no ambiente laboral, utilizando uma perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica narrativa, realizada nas seguintes fontes de consulta: Google acadêmico, Biblioteca Virtual em Saúde, Scientific Electronic Library Online, Pepsic, sites, livros e legislações relevantes para a temática. Foram abordados diversos aspectos relacionados ao assédio moral no contexto organizacional, sendo os objetivos específicos, os fatores de risco que podem contribuir para o surgimento desse problema, os impactos físicos e psicológicos, e as estratégias de prevenção e intervenção realizadas por profissionais da psicologia organizacional. Foi possível concluir que os principais fatores de risco foram: sexo feminino, faixa etária jovem, grupos discriminados, colaborados com licença e setor de atuação; os impactos envolviam o aparecimento de patologias mentais ou outros distúrbios, aumento do absenteísmo, clima organizacional prejudicado e redução da produtividade e as intervenções dos profissionais eram pautadas através de treinamentos, capacitações, criação de grupos terapêuticos, psicoeducação e escuta ativa.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Intervenção no assédio moral. Prevenção do assédio moral. Psicologia Organizacional. Trabalho.

### ABSTRACT

Work is an important part of people's lives, as it is associated with personal and professional fulfillment and obtaining financial resources. However, it can also be a source of stress and pressure, for example, when there is violence within the organization and moral harassment. Within this context, organizational psychology stands out as it plays a fundamental role in preventing and acting in situations of moral harassment in the workplace. The objective was to investigate prevention and action strategies in situations of moral harassment in the workplace, using a perspective from organizational and work psychology. This is narrative bibliographical research, carried out in the following consultation sources: Google Scholar, Virtual Health Library, Scientific Electronic Library Online, Pepsic, websites, books and legislation relevant to

the topic. Various aspects related to bullying in the organizational context were addressed, including the specific objectives, the risk factors that can contribute to the emergence of this problem, the physical and psychological impacts, and the prevention and intervention strategies carried out by organizational psychology professionals. It was possible to conclude that the main risk factors were: female gender, young age group, discriminated groups, licensed employees and sector of activity; The impacts involved the appearance of mental pathologies or other disorders, increased absenteeism, impaired organizational climate and reduced productivity and professionals' interventions were based on training, training, creation of therapeutic groups, psychoeducation and active listening.

**Keywords:** Moral Harassment. Intervention in moral harassment. Prevention of moral harassment. Organizational psychology. Work.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho produtivo pode ser definido como qualquer atividade física ou mental realizada por uma pessoa, visando alcançar um resultado útil ou produzir algum bem, ou serviço (CELEPAR, 2023). A partir disso, perceber-se que o trabalho apresenta sentidos e significados diferentes (NEVES et al., 2018), caracterizados da seguinte forma.

[...] distinguem significado e sentido, definindo o primeiro como a “representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador”, que se traduz pelo reconhecimento do seu trabalho para se alcançar os resultados pretendidos, no sentimento de pertencimento a um grupo ou na importância de seu trabalho para toda a sociedade. Já o sentido é entendido pelas autoras como o valor que o trabalho possui para o indivíduo no âmbito pessoal, sua satisfação e autorrealização (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

O trabalho até os dias atuais é uma parte importante da vida das pessoas, pois geralmente está associado à realização pessoal e profissional, bem como à obtenção de recursos financeiros para atender às necessidades básicas e alcançar objetivos de vida. Além disso, o trabalho pode desempenhar um papel significativo na identidade individual e na contribuição para a sociedade como um todo. No entanto, também pode ser fonte de estresse e pressão, especialmente quando as condições de trabalho se apresentarem de maneira difícil, como, por exemplo, a presença da violência no âmbito organizacional, e assim, causando um impacto negativo significativo na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na produtividade e no desempenho do trabalho (OSHA, 2012).

A violência no âmbito organizacional esteve presente desde muito tempo, porém, foi possível observar um crescimento específico dentro desse contexto, como mostrado em uma matéria na Folha de São Paulo, onde em cada cinco funcionário já havia sofrido violência no trabalho (FOLHA DE SÃO PAULO, 2022). A partir disso, discorre-se que a violência no contexto do trabalho pode ocasionar diversos prejuízos ao colaborador e a própria empresa. Dessa forma, percebe-se a importância de identificar e definir tal conceito, que apesar de não apresentar um único significado, a violência pode ser descrita da seguinte forma:

[...] qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidas de forma impessoal, ou incidental (WARSHAW, 1998, p. 51-52).

Com isso, é possível enfatizar dentro desse contexto de violência, o assédio moral é o tipo de violência que mais está presente dentro do ambiente corporativo e devido isso, é uma das principais vertentes de estudo deste trabalho e como essa vertente impacta na saúde mental dos colaboradores no contexto organizacional.

O assédio concerne em comportamento indesejado e repetido contendo a intenção de intimidar, constranger, humilhar ou prejudicar alguém. Pode ocorrer em vários contextos, como no ambiente de trabalho, na escola, nas ruas ou até mesmo online. O assédio pode manifesta-se sob diversas formas, como de natureza sexual, moral, psicológica, física ou verbal. Ademais, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004, p. 12): “[...] o assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender [...].”

O assédio moral foi uma questão amplamente debatida nas últimas décadas e persistiu até os dias atuais, especialmente no contexto profissional, com um aumento específico no número de casos de assédio moral dentro desse âmbito, pois conforme a Justiça do Trabalho, em 2021 foram registrados mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil (CRISTINA, 2021), o que evidenciou o quanto o assédio moral não é um problema organizacional e sim, visto também como um problema social.

Ainda sobre essa temática:

[...] É necessário entender que o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho não pode ser tratado como questão exclusiva do ambiente laboral ou da Justiça do Trabalho, tendo em vista que o reflexo desse tipo de prática afeta a sociedade como um todo, pois afeta diretamente na economia e na saúde da população trabalhadora. No prisma social, o empregado que sofre assédio moral acaba desenvolvendo diversas complicações, como afastamento da família (muitos casos terminam em divórcio), depressão e queda no desempenho do trabalho. Ora, fica evidente, portanto, que esse tipo de prática ocasiona um impacto social muito maior do que somente em um ambiente de uma determinada empresa, visto que a economia é interligada, sendo cada setor dependente do outro, logo, o desempenho de um funcionário interfere no desempenho dos demais, podendo levar uma empresa a diminuir toda sua produtividade, devido a essa prática (SOUSA; CARVALHO, 2018, online).

De acordo com Tribunal Superior do Trabalho (2017), o assédio moral foi caracterizado por ações que colocaram as pessoas em situações de humilhação e constrangimentos no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e crônica, durante uma atividade, de forma a gerar um ato hediondo sobre a integridade pessoal e riscos à saúde física e psíquica na área de trabalho em que se encontra. O assédio moral foi definido pelo autor, como toda e qualquer forma de comportamentos abusivos, conduta, palavras, gestos, podendo ser prejudicial à dignidade desse colaborador e

assim colocando em risco a saúde física e mental do mesmo ou deteriorando o ambiente de trabalho (RESENDE et al., 2019).

O assédio moral se manifesta de várias maneiras na estrutura hierárquica da organização, tanto horizontal quanto verticalmente. Ao investigar as experiências de assédio moral em colaboradores, verificou que esses funcionários tiveram que se adaptar a um ambiente organizacional com sobrecarga de trabalho e pressão, o que acabou afetando suas vidas pessoais e suas percepções em relação ao trabalho (FELIPE, 2022).

Abordar o assédio moral sob uma perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho permite compreender os aspectos emocionais e psicossociais envolvidos nessa forma de violência no trabalho. Essa investigação possibilitou a análise de seus impactos negativos, a identificação de fatores de risco, o desenvolvimento de estratégias de prevenção e cuidado e fornecimento de suporte adequado às vítimas. O assédio moral afeta o bem-estar, a saúde mental, a produtividade, o desempenho, a ética, a responsabilidade corporativa e a justiça no ambiente organizacional (OLIVEIRA; BOABAID; MORAIS, 2021), enfatizando assim, a importância de investigar e abordar esse fenômeno.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma área da psicologia que se dedica ao estudo do comportamento humano no contexto das organizações e do trabalho. Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 589):

[...] estuda fenômenos como comportamentos, relações entre pessoas e grupos, motivos, percepções, crenças, reações, atitudes, significados, valores e sentimentos, tal como outras subáreas da psicologia. O que a torna única é o fato de que seu foco de interesse está no estudo desses fenômenos nos contextos de trabalho [...]

Ela desempenha um papel fundamental na prevenção e no cuidado do assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que compreende as dinâmicas psicossociais que permeiam as relações laborais. Por meio da análise das interações entre colaboradores, líderes e estruturas organizacionais, a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode identificar fatores de risco que propiciam o surgimento de assédio moral, como condições de trabalho adversas, conflitos interpessoais e práticas de gestão agressiva. Além disso, este campo da psicologia, também contribui para o desenvolvimento de estratégias de prevenção, intervenção e cuidado, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, onde os profissionais podem desempenhar suas funções de forma produtiva e digna (BENEDITO et al., 2018)

Portanto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho desempenha um papel crucial na promoção da qualidade de vida no trabalho e na construção de organizações mais éticas e justas. Segundo Benedito et al. (2018, p. 8):

[...] Há de se ressaltar o importante papel do psicólogo nas organizações a fim de identificar as causas do assédio moral, devendo este observar minuciosamente à situação, ponderando as informações e compreendendo o sentimento de todos os envolvidos de forma a encontrar meios de intervir na situação, e conseqüentemente adotando medidas de prevenção e tratamento.

A escolha deste tema foi justificada pela significativa importância de ampliar a conscientização sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e também de experienciar de pessoas próximas a presença do assédio moral dentro das organizações. Além disso, a pesquisa pode vir a contribuir para a ampliação do conhecimento, promovendo um aprofundamento sobre o assédio moral, e, portanto, ressalta-se a importância social deste estudo, uma vez que pode promover o bem-estar da sociedade ao prevenir e lidar com situações relacionadas ao assédio moral nas organizações.

O estudo também se justifica perante a sua relevância científica, devido a lacuna existente na literatura para lidar sobre esse assunto, o que mostrou a necessidade de diretrizes específicas, baseadas em evidências, para prevenir e lidar com o assédio moral, considerando as particularidades organizacionais e as interações sistêmicas, além da implementação de abordagens multidisciplinares também se mostrou essencial para enfrentar eficazmente esse desafio. Diante desse contexto, a pergunta de partida deste estudo foi: "Como a psicologia organizacional e do trabalho pode contribuir para a prevenção e atuação em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho?"

A pesquisa tem como seu objetivo geral investigar estratégias de prevenção e cuidado do assédio moral no ambiente laboral, utilizando uma abordagem sob a perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho.

Para alcançar tal finalidade, os objetivos específicos incluíram a análise dos fatores de risco e das características organizacionais específicas que influenciam a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, a avaliação dos impactos psicológicos e físicos do assédio moral sobre os trabalhadores e a organização, bem como a apresentar as intervenções dos profissionais da psicologia organizacional e do trabalho destinadas ao cuidado das vítimas.

## 2 METODOLOGIA

A metodologia proposta para a realização desta investigação é fundamentada em uma pesquisa bibliográfica narrativa, a qual consiste em um estudo que se baseia na busca e revisão de obras publicadas para obter uma compreensão abrangente e contextualizada que irão orientar o estudo acadêmico (ROTHER, 2007). O presente estudo se utilizou de uma abordagem narrativa para descrever, analisar e sintetizar as informações encontradas nas fontes bibliográficas selecionadas que serviram como suporte para o trabalho científico com o objetivo explorar a temática da prevenção e cuidado do assédio moral no trabalho, sob a ótica de psicologia organizacional e do trabalho.

A pesquisa bibliográfica desempenha um papel crucial na produção científica, possibilitando a busca, seleção, análise e interpretação crítica de informações disponíveis em diversas fontes escritas, como livros, artigos científicos e teses. Ao realizar essa investigação, a obtenção de dados em fontes bibliográficas proporcionou uma base teórica consistente, contribuindo para uma compreensão aprofundada do tema proposto. Além disso, a pesquisa bibliográfica representa um método de investigação científica que envolve a análise crítica e interpretativa de publicações existentes sobre um tema específico. Seu principal objetivo reside em reunir informações e conhecimentos previamente produzidos sobre o assunto em questão, a fim de fundamentar e embasar o trabalho de pesquisa atual. Este método desempenha um papel essencial ao identificar lacunas na literatura, compreender o estado da arte do assunto, contextualizar o tema em um corpo de conhecimento existente e, principalmente, fornecer o embasamento teórico necessário para a construção do referencial teórico-conceitual da pesquisa (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021).

Segundo Fonseca (2002) apud. Sousa, Oliveira e Alves (2021), é realizada

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32 apud. SOUZA; OLIVEIRA; ALVES, pag. 64-83, 2021).

No contexto do assédio moral no trabalho, a pesquisa bibliográfica é de extrema importância, pois esse fenômeno envolve questões psicológicas complexas e multidimensionais. Através da revisão da literatura existente, é possível compreender as diferentes abordagens teóricas e práticas utilizadas na prevenção e cuidado do assédio moral no trabalho, bem como identificar os impactos psicológicos decorrentes dessa forma de violência no ambiente de trabalho.

A coleta do material bibliográfico foi realizada mediante uma abordagem sistemática e abrangente. Foram consultadas bases de dados acadêmicas, como Google acadêmico, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Pepsic, sites, livros e legislações relevantes para a temática.

Utilizando palavras-chave relevantes, como "assédio moral no trabalho", "prevenção do assédio moral" and "cuidado psicológico no trabalho", "psicologia organizacional", "Assédio moral", "Trabalho", "Psicologia organizacional", "Psicologia do trabalho", "Ambiente de trabalho", "Políticas organizacionais", "impactos psicológicos do assédio moral", "Intervenções psicológicas", "Bem-estar no trabalho".

A busca inicial foi ampla, visando a obtenção de uma variedade de fontes relevantes sobre o tema. Os critérios de inclusão e exclusão foram aplicados para selecionar os estudos que atendam aos objetivos da pesquisa e que apresentem rigor científico adequado. Foram considerados estudos publicados em português e inglês, com datas de publicação dos últimos 10 anos. Inicialmente, a estratégia consistia na busca pelos últimos 5 anos, entretanto, pela falta de estudos dentro de temática, o intervalo de tempo foi alterado.

Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados quaisquer materiais pagos, resumos de trabalhos acadêmicos, devido não oferecerem informações completas sobre os temas envolvidos, assim como aqueles que não foram enquadrados na temática central da investigação. Além disso, materiais que apresentaram desatualização de mais de 10 anos em relação aos dados de publicação, visto que a obsolescência das informações poderia comprometer a validade dos resultados. Ademais, foi descartado materiais no qual não estavam disponíveis nos idiomas português e inglês. E também, fontes não verificadas foram propositadamente descartadas, a fim de manter um alto padrão de confiabilidade na coleta de informações. Além disso, materiais que vão contra a aspectos éticos e materiais inacessíveis, que não estavam disponíveis ou eram de difícil acesso para a

pesquisa, foram igualmente excluídos, garantindo, assim, que apenas fontes de alta qualidade e relevância fossem consideradas no estudo.

A análise do material coletado seguiu uma abordagem narrativa, na qual as informações e conceitos encontrados nos artigos, livros e outras fontes serão interpretados e organizados em uma narrativa coerente.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta pesquisa, serão abordados diversos aspectos relacionados ao assédio moral no contexto organizacional. Exploraremos os fatores de risco que podem contribuir para o surgimento desse problema, quais os impactos físicos e psicológicos que afetam os colaboradores, a organização e a sociedade como um todo. Ademais, discutiremos estratégias de prevenção e intervenção realizadas por profissionais da psicologia organizacional para lidar com esse desafio. Ao longo do estudo, buscaremos oferecer uma compreensão abrangente desses tópicos e suas implicações no ambiente de trabalho.

#### 3.1 FATORES DE RISCO PARA O ASSÉDIO MORAL

Ao investigar sobre possíveis fatores de risco, ou seja, pessoas mais vulneráveis ou suscetíveis a vivenciarem as situações de assédio moral no trabalho, a pesquisa de Battistelli, Amazarray e Koller (2011) enfatiza que as vítimas em potenciais são principalmente aquelas que apresentam algum tipo de limitação devido a doença, pessoas que estão retornando de licença de saúde, pois produzem menos; além ainda de grupos socialmente discriminados, como os pertencentes ao grupo LGBTQIA+, negros e mulheres.

Outros perfis citados pelos autores envolvem gestantes, pessoas que vivenciaram algum tipo de acidente no ambiente de trabalho e pessoas que representam o grupo dos colaboradores. Já em relação as categoriais profissionais, o assédio moral foi apresentado com maior frequência em bancários, profissionais da saúde, teleatendente e comerciantes (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011).

Além disso, através da pesquisa realizada por Benevides et al. (2012) foi possível compreender também sobre a complexidade do assédio moral nas organizações. Embora a maioria das vítimas denuncie casos de assédio moral seja do sexo feminino, não podemos negligenciar a parcela significativa de casos envolvendo homens. Isso evidencia a persistente dificuldade que muitos homens enfrentam ao relatar tais situações aos órgãos competentes, devido a estereótipos de gênero e preconceitos culturais que ainda permeiam a sociedade. Essa constatação ressalta a necessidade de criar ambientes de trabalho inclusivos e de apoio, onde

todos os indivíduos, independentemente de seu sexo, possam denunciar o assédio moral de maneira segura e eficaz.

A pesquisa também revelou que em determinados setores econômicos, como a indústria de transformação, serviços para empresas, setor imobiliário e aluguéis, bem como o comércio e a venda de acessórios para veículos, os trabalhadores são mais suscetíveis ao assédio moral. Esses resultados apontam para a ampla disseminação do problema em diversos contextos de trabalho. Isso sublinha a importância de implementar medidas preventivas e instruções específicas para combater o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, adaptadas às necessidades individuais de cada setor, e promover uma cultura de respeito e dignidade no ambiente de trabalho (Benevides et al., 2012).

Outro aspecto crucial destacado na pesquisa é a faixa etária das vítimas, a maioria das quais está na faixa dos 18 aos 35 anos. Esse dado suscita reflexões sobre por que as pessoas mais jovens são mais afetadas por esse tipo de problema. Pode estar relacionado à falta de experiência, vulnerabilidade ou até mesmo ao medo de perder o emprego. Esses resultados ressaltam a importância de programas de conscientização e treinamento nas organizações, entre outros, para garantir que as futuras gerações sejam mais preparadas para enfrentar esse desafio (Benevides et al., 2012).

Além dos fatores citados anteriormente, com base no estudo desenvolvido por Nunes e Tolfo (2013) foi possível compreender que a dinâmica e os fatores organizacionais estão relacionados ao assédio moral no trabalho, destacando assim, a importância de compreender tais elementos para lidar com esse fenômeno no ambiente laboral. A pesquisa discutiu aspectos como a ocorrência de assédio moral e seus propiciadores, contribuindo para uma compreensão mais ampla dessas consequências nas organizações.

Ademais, o estudo aborda fatores que podem promover o assédio moral dentro da empresa, como fatores individuais e de personalidade do indivíduo, fatores situacionais, fatores organizacionais, fatores ligados a cultura e ao clima organizacional, fatores físicos do ambiente, fatores relacionados ao comportamento dos líderes na organização, fatores culturais e socioeconômicos e fatores motivacionais, como mostra na (Figura 1).

**Figura 1 – Fatores de risco do assédio moral**

<b>Fatores individuais e de personalidade</b>	Idade e sexo	Raça e etnia	Educação	Renda	Estado civil	ocupação dentro da organização
<b>Fatores situacionais</b>	Ambiente físico	Contexto social	Pressões temporais	Estrutura organizacional	Circunstâncias específicas	
<b>Fatores organizacionais</b>	Mudança na natureza do trabalho	Organização do trabalho	Cultura e clima organizacional	Liderança		
<b>Fatores da cultura e clima organizacional</b>	Competição interna	Conflito de papeis	Insatisfação e frustração com o trabalho	Qualidade dos relacionamentos interpessoais dentro do grupo	Baixos padrões morais	Piadas e humilhações
<b>Fatores físicos do ambiente</b>	Barulho/ruído	Temperatura baixa/elevada	Ambiente apertado de difícil mobilidade	Ambientes de conflitos constantes		
<b>Fatores relacionado ao comportamento dos líderes</b>	Gerencia/superiores desinteressados	Deficiências no comportamento dos líderes	Fraqueza da autoridade hierárquica – poder paralelo	Lideranças autocráticas	Líderes abusivos	Lideranças "liberais"
<b>Fatores culturais e socioeconômicos</b>	Diferenças de culturas nacionais ou locais	Tolerância do comportamento agressivo	Remanejamento de emprego	Situação econômica	Competitividade	
<b>Fatores motivacionais</b>	Alta competição interna	Políticas de gestão	Sistemas de recompensas para os agressores			

**Fonte: Autoria própria (2023), baseado em Nunes e Tolfo (2013).**

Com base no que foi exposto, foi possível compreender que os fatores que podem preceder o assédio moral vão muito além de características individuais e de personalidade, como idade, setor, sexo, limitações, gênero, grupos discriminados, entre outros, não que não sejam um fatores relevante a ser considerado, mas é necessária a compreensão de que ele não é único.

A pesquisa destacou uma variedade abrangente e complexa de elementos de risco que podem anteceder essas características. Isso ressalta a importância de se atentar a esses fatores, pois eles oferecem uma visão ampla do assédio moral, evidenciando a interligação com a cultura e o clima organizacional. Ademais, uma cultura competitiva sem um sistema eficaz de prevenção e cuidado do assédio moral, juntamente com fatores estressores, lideranças não treinadas, mudanças organizacionais sem os devidos cuidados e conflitos constantes podem de fato preceder o assédio moral. Portanto, é crucial estar atento a esses fatores e evitar replicá-los dentro da organização, para assim, promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Em suma, a pesquisa destaca que o assédio moral é um problema multifacetado que afeta uma ampla gama de indivíduos. É essencial que governos, organizações e a sociedade como um todo colaborem para criar um ambiente seguro, inclusivo e livre de assédio moral, onde as vítimas se sintam encorajadas a denunciar e o problema seja tratado com a seriedade que merece.

### 3.2 IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS

O assédio moral, conforme mencionado anteriormente, tem sido objeto de extenso estudo nos tempos recentes. No entanto, as pesquisas sobre esse fenômeno remontam à década de 1990, onde houve um aumento significativo na visibilidade das pesquisas acadêmicas sobre o assédio moral. Embora Freitas (2001) apud. Paula, Motta e Nascimento (2021) tenha observado que, o problema do assédio no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho. Os primeiros estudos realizados nessa época revelaram que o assédio moral tem um efeito destrutivo no ambiente de trabalho, resultando em consequências como redução da produtividade, aumento do absenteísmo e danos psicológicos, sendo que alguns desses danos são irreversíveis para a vida do trabalhador (NUNES; TOLFO, 2015; PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

Para investigar a qualidade de vida relacionada ao assédio dentro do ambiente de trabalho, Campos e Rueda (2016) desenvolveram um estudo com 338 trabalhadores e encontraram situações de preconceitos e humilhações, fatores que estavam diretamente relacionados com uma menor qualidade de vida, ou seja, causavam impacto no psicológico dos colaboradores.

Verificando a vivência dos próprios trabalhadores que sofreram assédio dentro do ambiente de trabalho, observa-se os seguintes relatos da pesquisa de Gomes e Lima (2019, p. 10):

Só de tocar no assunto, sinto um calor no meu rosto, dor no peito e o fôlego muda. Eu passei mal, tive ataque de ansiedade, a pressão subiu. Aí, procurei um psiquiatra, que me deu atestado. Quando retornei, os assédios continuaram. Aí, tornei a passar mal novamente, porque não podia falar mais nada, porque já tinha feito a carta relatando o assédio que tinha vivenciado e sem resposta (E3).

Não dormia direito, cheguei a pensar em suicidar, pois queria a todo o momento eliminar o problema. Então, procurei ajuda psiquiátrica e psicológica. Inclusive, estou até hoje fazendo tratamento e uso de medicamento. Ainda estou afastado por licença médica decorrente dessa perseguição, faço uso constante de medicamento e tenho pânico de ficar em local de grande movimento, com muitas pessoas. Tenho ainda muitas dificuldades para dormir (E6).

Através das falas apresentadas acima, é possível perceber o quanto o assédio moral pode impactar negativamente na saúde mental de um colaborador, além de compreender a importância de se ter um profissional capacitado da área, como um psicólogo organizacional, para atuar frente a essas complicações, visto que, um dos

funcionários referiu ter informado a instituição sobre o assédio e não ter obtido nenhum tipo de resposta ou intervenção e o outro funcionário necessitou buscar auxílio de profissionais externos.

O assédio moral tem um impacto negativo direto, tanto na saúde mental dos colaboradores, quanto na organização como um todo. Os funcionários expostos a situações humilhantes, intimidadoras ou ameaçadoras enfrentam um ambiente de trabalho estressante, resultando em altos níveis de estresse e ansiedade que afetam sua saúde mental. Além disso, o assédio contínuo pode levar à depressão, onde os trabalhadores passam a se sentirem desvalorizados, impotentes e desesperançosos, o que se reflete em sentimentos de tristeza profunda, falta de energia e perda de interesse nas atividades diárias (SILVA; SILVA, 2019).

A autoestima e a autoconfiança são afetadas, levando as vítimas a duvidarem de suas habilidades e competências, o que resulta em insegurança no trabalho e na sensação de serem desvalorizadas. O assédio moral muitas vezes leva ao isolamento social, pois os trabalhadores não realizam interações para evitar mais assédio, intensificando a sensação de solidão e aumentando a angústia emocional. Além disso, pode-se apresentar também sintomas físicos como dores de cabeça, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e tensão muscular, refletindo o impacto físico do estresse causado pelo assédio. Por fim, o desempenho no trabalho é significativamente prejudicado devido ao estresse constante e à preocupação com o assédio, impactando a concentração, a criatividade e a motivação dos trabalhadores (SILVA; SILVA, 2019).

Considerando as diferentes formas de impactos decorrentes do assédio dentro do ambiente de trabalho, organizou-se um quadro evidenciando os aspectos do impacto quanto aos colaboradores, organização e âmbito social.

**Quadro 1 – Diferentes formas de impactos decorrentes do assédio no trabalho**

<b>IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL EM DIFERENTES ÂMBITOS</b>		
<b>COLABORADORES</b>	<b>ORGANIZAÇÃO</b>	<b>SOCIAL</b>
Crise de identidade	Redução da produção	Precarização da qualidade de vida
Emagrecimento ou ganho de peso	Redução da qualidade e quantidade do trabalho	Crises em relações familiares e comunitárias
Distúrbios digestivos	Aumento do turnover	Custos sociais por enfermidade
Distúrbios endocrinológicos	Desmotivação dos funcionários	Desemprego
Crises de hipertensão arterial incontrolável	Custos com processos judiciais, substituições e faltas	
Indisposição e Cansaço	Degradação da imagem da empresa	

Vertigens	Clima não favorável	
Estresse, Ansiedade e Depressão		
Dores na cabeça e na coluna		
Distúrbios no sono		
Agressividade		

**Fonte: Autoria própria (2023), baseado em Ferrari e Calheiros (2017).**

Ao analisar o quadro acima, percebe-se que os impactos ocorrem principalmente no colaborador, visto que, é a pessoa que sofreu o assédio. Onde, os impactos presentes na organização e em âmbito social, são apenas consequências dos impactos sofridos pelo colaborador, ou seja, o sofrimento físico e psicológico vivenciado pelo trabalhador decorrente da situação do assédio moral é o que ocasiona na redução da quantidade e qualidade do trabalho e no desemprego. Ou seja, se o assédio não ocorresse, o colaborador não vivenciaria tais impactos e consequentemente, a empresa e o social não seriam afetados.

Tais situações promovem um sofrimento mental elevado no colaborador. Segundo Ferrari e Calheiros (2017), o assédio moral pode gerar um risco de suicídio, com a deterioração da saúde psíquica, desencadeando a depressão e podendo levar ao óbito. Sendo assim, torna-se necessário criar e implementar ações e estratégias para a prevenção e atuação, com intervenções frente ao assédio no ambiente de trabalho.

### 3.3 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um problema que afeta muitas organizações e indivíduos, prejudicando o ambiente de trabalho e a saúde mental dos funcionários. Para enfrentar esse desafio, diversas estratégias de prevenção foram desenvolvidas e inovadas em ambientes corporativos. A partir disso, foi possível perceber a importância dos elementos da estrutura organizacional que desempenham um papel significativo para facilitar ou prevenir ocorrências de assédio moral.

Ademais, as estratégias de prevenção do assédio moral podem vir de várias formas, e muitas vezes a implementação de políticas de prevenção do assédio moral é uma estratégia amplamente utilizada, demonstrando o compromisso sério das empresas em combater o problema. Tais políticas estabelecem definições claras de

assédio e procedimentos de denúncia, resultando na redução eficaz dos casos de assédio moral (FINEP, 2021).

Entretanto, apesar da existência dessas políticas e normativas dentro das empresas, o que acontece em muitos casos é a falta de implementação adequada. A normativa está presente, mas não é colocada em prática, conforme verificado na pesquisa de Gomes e Lima (2019). Sendo assim, evidencia-se a necessidade de estratégias voltadas para a real implementação através de uma cultura organizacional pautada não apenas em discursos de idealização, mas sim, na prática.

A cultura organizacional desempenha um papel essencial na prevenção do assédio moral. Empresas que promovem valores de diversidade, respeito e inclusão tendem a ser menos propensas a tolerar comportamentos abusivos em seu ambiente de trabalho. Nesse contexto, os líderes desempenham uma função crucial ao estabelecer exemplos de comportamento que reforçam tais valores. A agilidade na investigação e na implementação de medidas diante de denúncias de assédio é de suma importância para o sucesso das estratégias de prevenção, pois a falta de ação pode abalar a confiança dos funcionários nas políticas de proteção. A responsabilidade individual de todos os colaboradores em prevenir o assédio é enfatizada, acompanhada de políticas e programas corporativos que sustentam esse objetivo (SILVA; CASTRO; SANTOS, 2018).

Além disso, programas de treinamento e sensibilização desempenham um papel importante na educação dos funcionários sobre o assédio moral, aumentando a conscientização e capacitando os colaboradores para identificar e enfrentar o assédio. A criação de canais de comunicação abertos e seguros também é fundamental, promovendo uma cultura de confiança que encorajou os funcionários a denunciar sem medo de represálias, tornando mais eficaz a detecção e a abordagem do assédio (FINEP, 2021).

Todavia, quando se considera vivências reais, observa-se situações como relatado na pesquisa de Gomes e Lima (2019), onde a instituição não realiza nenhum tipo de treinamento ou capacitação voltados para prevenção ou combate do assédio moral. Tal resultado aponta a ausência de profissionais capacitados que permeiam as suas ações através de intervenções frente ao assédio, como o psicólogo organizacional. Refere-se ainda que, na instituição onde não ocorria nenhum tipo de treinamento, também não possuía nenhum profissional da área.

### 3.4 INTERVENÇÕES REALIZADAS PELOS PROFISSIONAIS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Para consolidar e expandir o que foi previamente abordado, o estudo conduzido por Nunes e Tolfo (2012) se concentrou na prevenção e combate ao assédio moral, examinada na identificação e categorização de ações e medidas em três grupos principais: diagnóstico organizacional, estratégias preventivas e ações de intervenção.

**Figura 2 - Medidas de prevenção e combate ao assédio moral**

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	PREVENÇÃO	INTERVENÇÃO
Avaliar os fatores de riscos psicossociais	Promover mudanças na cultura organizacional	Criar espaço de confiança dentro da empresa (comitês, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas
Refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal.	Educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes	Estabelecer um terceiro imparcial (mediador) dentro da empresa
Refletir acerca das práticas organizacionais e da cultura organizacional, averiguando possibilidades de mudanças	Criar um Código de conduta, código de ética, incluir normas de conduta	Aplicar medidas disciplinares e/ou sanções aos agressores e empregadores
Realizar pesquisas como os funcionários	Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários	Identificar e avaliar uma situação de assédio moral, buscando intervir de forma contextualizada, de acordo com a fase na qual a situação se encontra
Verificar o ambiente e acompanhar a equipe	Conscientizar e disseminar informações sobre assédio	Proteger judicialmente a vítima
Realizar discussões formais e informais da avaliação com os funcionários	Educar e capacitar os funcionários	Minimizar as consequências para a vítima (fornecer apoio psicológico, definir estratégia terapêutica, práticas alternativas, conscientização grupal)
Acompanhar o absenteísmo, as reclamações e as faltas por doença	Desenvolver comunicação interna, promover o diálogo, grupos de debate, espaços de escuta	Formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira coordenada e multidisciplinar
Utilizar medidas psicométricas como forma de diagnosticar assédio moral no trabalho	Reduzir o estresse	Possuir conselheiros internos independentes capazes de prover informação da política e dos procedimentos
Investigar a dimensão e natureza do problema	Criar ambiente de trabalho saudável; melhorar as condições de trabalho e garantir qualidade de vida no trabalho.	Demonstrar à organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade
Realizar pesquisa de clima organizacional	Possibilitar autonomia para organizar o trabalho, fornecer informações e recurso necessários para execução das tarefas e reduzir do trabalho monótono e repetitivo	Coibir comportamentos inadequados que conduzam ao assédio
Questionar a forma de gestão	Aumentar a fiscalização/controle dos funcionários	Ter procedimentos especiais para casos em que os envolvidos são de diferentes níveis hierárquicos
	Dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio	Tornar visível as situações de assédio moral por parte dos trabalhadores

Fonte: Nunes; Tolfo (2012, p. 7-8)

Seguindo o entendimento do autor, a categorização desempenha um papel crucial na análise das ações e medidas que os gestores e a organização podem desenvolver. O diagnóstico organizacional tem como objetivo a identificação e o reconhecimento dos fatores que propiciam um ambiente favorável ao assédio. A prevenção, por sua vez, concentra-se na promoção de mudanças que evitem ou coíbam essa prática, enquanto a intervenção visa a interrupção do assédio e a minimização de suas consequências para as vítimas, bem como a responsabilização dos agressores. Entretanto, é fundamental destacar que a eficácia dessas medidas requer o comprometimento da organização em sua implementação e manutenção, contando também com o apoio de todos os colaboradores. Caso contrário, tais medidas podem se limitar a mera retórica ou palavras escritas em um documento (NUNES; TOLFO, 2012).

No que tange à prevenção do assédio moral, o primeiro passo consiste em garantir que as vítimas tenham a quem recorrer e/ou ao relatar seus casos. Além disso, a organização deve estabelecer e aplicar políticas de combate ao assédio moral, bem como um sistema seguro de ouvidoria. Contudo, é importante ressaltar que políticas e procedimentos, por si só, não garantem a eliminação do assédio moral e de comportamentos agressivos. Essas políticas devem refletir a cultura desejada pela organização, incorporando valores essenciais, como respeito, empatia, tolerância e ética, deixando claro que comportamentos indesejados não serão tolerados, além de explicar o motivo dessa postura (NUNES; TOLFO, 2012).

Considerando a importância da psicologia organizacional frente a situações de assédio moral, seja na perspectiva preventiva ou após o ocorrido, organizou-se um quadro (QUADRO 2) com as principais formas de atuação e intervenções que podem ser implementadas pelo profissional da área.

**Quadro 2 – Atuação do psicólogo organizacional frente ao assédio moral**

<b>AUTOR E ANO</b>	<b>INTERVENÇÃO DO PSICOLOGO ORGANIZACIONAL</b>
Barion e Rossi (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criação e fortalecimento dos grupos de trabalhadores;</li> <li>• Orientações após o ocorrido;</li> <li>• Treinamentos e qualificações.</li> </ul>
Ferrari e Calheiros (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuta ativa;</li> <li>• Acompanhamentos funcionais;</li> <li>• Encaminhamento da vítima para um psicólogo clínico;</li> <li>• Conversar com o supervisor hierárquico;</li> <li>• Fortalecer a autoestima do assediado;</li> <li>• Psicoeducar os colaboradores a respeito do assédio moral;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campanhas explicativas e conscientização sobre assédio moral;</li> <li>• Treinamento dos colaboradores do setor de recursos humanos;</li> <li>• Mediação de relações interpessoais;</li> <li>• Cultivação de ambiente corporativo saudável;</li> <li>• Estimular e colaborar com o trabalho interdisciplinar e multidisciplinar.</li> </ul>
Albanaes et al. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenções grupais;</li> <li>• Grupos de apoio;</li> <li>• Grupos terapêuticos.</li> </ul>
Rissi et al. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treinamento de habilidades em liderança;</li> <li>• Treinamento jurídico sobre assédio moral;</li> <li>• Implementação de um código de ética;</li> <li>• Distanciamento da vítima do agressor;</li> <li>• Orientações e acompanhamento do agressor;</li> <li>• Afastamento do agressor.</li> </ul>

**Fonte: Autoria própria, 2023.**

A partir do Quadro 2, podemos observar a relevância da atuação do psicólogo organizacional frente ao assédio moral, oferecendo uma visão abrangente das possíveis intervenções e estratégias para lidar com esse problema complexo nas organizações.

É notável como as abordagens variam desde a criação de grupos de apoio e orientações para lidar com tal fenômeno, até a promoção de treinamentos, campanhas psicoeducativas e mediação de relações interpessoais. Isso destaca a importância de uma abordagem multidisciplinar e interdisciplinar para enfrentar o assédio moral, reconhecendo que o problema vai além do indivíduo, agressor e da vítima, envolvendo também a cultura organizacional e o ambiente de trabalho como um todo.

Além disso, verificou-se que a inclusão de intervenções terapêuticas e de apoio emocional para as vítimas ressalta a necessidade de abordar não apenas os aspectos operacionais, mas também os psicológicos e emocionais do assédio moral. Portanto, a atuação do psicólogo organizacional desempenha um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na prevenção e enfrentamento do assédio moral nas organizações.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os propósitos delineados, esta pesquisa buscou investigar estratégias externas para a prevenção e cuidado do assédio moral no ambiente de trabalho, adotando uma abordagem fundamentada na psicologia organizacional e do trabalho. A análise aprofundada dos fatores de risco e das características específicas das organizações que influenciam a ocorrência do assédio moral proporcionou insights de que os principais fatores de risco foram: sexo feminino, faixa etária jovem, grupos discriminados, colaborados com licença e setor de atuação.

Além disso, a avaliação dos impactos psicológicos e físicos do assédio moral contribuiu para uma compreensão mais profunda dos efeitos devastadores desse tipo de comportamento, não apenas para os trabalhadores individualmente, mas também para a organização como um todo. Onde visualizou-se que os impactos envolviam o aparecimento de patologias mentais ou outros distúrbios, aumento do absenteísmo, clima organizacional prejudicado, redução da produtividade, entre outros.

Ao abordar as intervenções dos profissionais da psicologia organizacional e o trabalho destinado ao cuidado das vítimas, este estudo enfatizou a importância de estratégias eficazes para lidar com o assédio moral, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos, através de práticas de treinamentos, capacitações, criação de grupos terapêuticos, psicoeducação, escuta ativa, entre outros.

A metodologia adotada foi delineada com o intuito de garantir a qualidade e relevância dos materiais analisados. Entretanto, é imperativo considerar as limitações deste estudo. O intervalo de tempo inicialmente proposto para a busca de literatura foi ajustado devido à escassez de estudos recentes sobre o tema, ressaltando a necessidade de mais pesquisas nessa área. Além disso, a restrição aos idiomas português e inglês pode ter excluído contribuições valiosas em outras línguas.

Diante do exposto, sugere-se que futuras pesquisas ampliem o escopo temporal e considerem fontes em diferentes idiomas, enriquecendo a compreensão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, a exploração de abordagens interdisciplinares e novas metodologias pode contribuir para uma compreensão mais completa desse complexo. O aprofundamento na análise das estratégias de prevenção e intervenção, bem como a avaliação da sua eficácia a longo prazo, são áreas que merecem atenção em estudos futuros.

## 5 REFERÊNCIAS

ALBANAES, P. et al. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, v. 35, n. 1, p. 61-96, 14 dez. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472017000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472017000100004). Acesso em: 18 nov. 2023.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 35–45, jan. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326567020>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BARION, A.; ROSSI, L. A. S. A intervenção do psicólogo organizacional frente a situações de assédio moral nas organizações, **Revista Diversità**, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2015. Disponível em: <https://revista.unifcv.edu.br/index.php/revistapos/article/view/9>. Acesso em: 29 out. 2023.

BENEDITO, G. A. et al. **Assédio Moral no Trabalho sob a Ótica da Psicologia do Trabalho**. 2018. 13f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário de Várzea Grande, Várzea Grande, 2018. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/download/79/78>. Acesso em: 21 set. 2023.

BENEVIDES, S. D. et al. Moral harassment at work: an exploratory study in Fortaleza city. **Revista de Administração da UFSM**, v. 5, n. 2, p. 373–385, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/2455>. Acesso em: 9 nov. 2023.

CELEPAR. Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná. **Trabalho, Realização e consumo - Disciplina - Sociologia**. Disponível em: <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CRISTINA, D. **Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 1, p. 21-30, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000100004&lng=en&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000100004&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 29 out. 2023.

FELIPE L. C. A. **Assédio Moral em Estagiários: Consequências na Vida Pessoal e Acadêmica**. 2022. 66f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/48746/1/Felipe%2C%20Larissa%20a%20Costa%20Amador%202022.pdf>. Acesso em: 24 maio 2023.

FERRARI, E. V.; CALHEIROS, M. I. M. Q. Repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho: intervenções possíveis ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho nos casos de assédio moral na empresa. **Revista Lumen**, Recife, v. 26, n. 2, p. 111–120, 2017. Disponível em:

<https://fafire.emnuvens.com.br/lumen/article/view/531>. Acesso em: 29 out. 2023.

FINEP. Financiadora de Estudos e Projetos. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual**, 2021. Disponível em: [http://www.finep.gov.br/images/a-finep/Governanca/Conselho\\_Fiscal/2021/21\\_06\\_2021\\_Cartilha\\_Prevencao\\_e\\_Combate\\_ao\\_Assedio\\_Moral\\_e\\_Sexual.pdf](http://www.finep.gov.br/images/a-finep/Governanca/Conselho_Fiscal/2021/21_06_2021_Cartilha_Prevencao_e_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual.pdf). Acesso em: 10 out. 2023.

FOLHA DE SÃO PAULO. **1 em cada 5 funcionários já sofreram violência no trabalho, diz OIT**, 2022. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/12/1-em-cada-5-trabalhadores-ja-sofreu-violencia-no-trabalho-diz-oit.shtml>. Acesso em: 12 jun. 2023.

GOMES, L. F. G.; LIMA, M. E. A. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 1-14, jun., 2019. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172019000100001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172019000100001&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 29 out. 2023.

NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 2, pág. 318–330, jun. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 nov. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. In: **Anais do encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, v. 36, p. 7-8, 2012. Disponível em:

[http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012\\_GPR2318.pdf](http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2318.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 90–113, 2013. Disponível em:

<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 9 nov. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273537756003>.

Acesso em: 18 nov. 2023.

SILVA, L. P.; CASTRO, M. A. R.; SANTOS, M. G. Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. 2, p. 249–270, mar. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/qcFdPMSTGTLnCP3bHt8d7KD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SILVA, M. V.; SILVA, R. M. F. **Os impactos do assédio moral na qualidade de vida dos trabalhadores**. 2019. 26f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Faculdade Doctum da Serra, Serra, 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3135/1/OS%20IMPACTOS%20O%20ASS%20DIO%20MORAL%20NA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20OS.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2023.

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**, n. 142, p. 467–487, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/> Acesso em: 28 nov. 2023.

OLIVEIRA, F. S.; BOABAID, J. S; MORAIS, U. M. Assédio moral: um olhar para saúde mental do trabalhador. **Revista Científica Semana Acadêmica**, v. 9, n. 211, p. 1-30, 2021. Disponível em: [https://web.archive.org/web/20210925100101id\\_/https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo\\_fernanda\\_1.pdf](https://web.archive.org/web/20210925100101id_/https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_fernanda_1.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**, n. 4. Genebra, 2004.

OSHA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. **Riscos psicossociais e saúde dos trabalhadores**, 2012. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>. Acesso em: 12 jun. 2023.

RISSI, V.; et al. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. temas em psicologia, **Sociedade Brasileira de Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 24, p. 339-352, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2016000100018&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100018&lng=pt&nrm=iso). Acesso: em 05 jun. 2023.

RESENDE, P.; et al. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral "Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo". **Secretaria de Comunicação Social do TST**, p. 1-24, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 25 maio 2023.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 2, p. 5-6, abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/z7zZ4Z4GwYV6FR7S9FHTByr/#>. Acesso em: 12 jun. 2023.

SOUSA, A. P. B.; CARVALHO, M. G. Assédio moral, o reflexo da sociedade e suas consequências. **Portal Jurídico Investidura**, Florianópolis/SC, 17 de maio de 2018. Disponível em: <https://investidura.com.br/artigos/direito-do-trabalho/assedio-moral-o-reflexo-da-sociedade-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 24 maio. 2023.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 64-83, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336/1441#:~:text=A%20pesquisa%20bibliogr%C3%A1fica%20%C3%A9%20o,publicados%2C%20para%20apoiar%20o%20trabalho>. Acesso em: 05 jun. 2023.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 nov. 2023.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**, pág. 1-24, 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 25 maio 2023.

WARSHAW, L. J. Violência no local de trabalho. In: STELLMAN, J. M. **Enciclopédia de saúde e segurança no trabalho**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1998.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.