

Etec Paulino Botelho

Emanuely Souza da Silva
Gabrielly Cristina campos dos Santos
Isabeli da Silva Pereira
Nayara Silva Pereira

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES
CORPORATIVAS: uma revisão de literatura**

**São Carlos
2024**

EMANUELLY SOUZA DA SILVA
GABRIELLY CRISTINA CAMPOS DOS SANTOS
ISABELI DA SILVA PEREIRA
NAYARA SILVA PEREIRA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES
CORPORATIVAS: uma revisão de literatura**

Trabalho de Conclusão de Curso do tipo Artigo Científico apresentado como requisito parcial para obtenção do certificado em Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos pela Etec Paulino Botelho de São Carlos, do Centro Paula Souza.

Orientador: Prof. Esp. Abner Santos Macedo

São Carlos

2024

**ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES
CORPORATIVAS: uma revisão da literatura**

Emanuely Souza da Silva¹

Gabrielly Cristina campos dos Santos²

Isabeli da Silva Pereira³

Nayara Silva Pereira⁴

Resumo: Este trabalho aborda o assédio moral cometido contra mulheres nas organizações, com o objetivo de trazer mais visibilidade a este tema pouco abordado e dar voz a essas vítimas. Para isso, foi utilizada a metodologia bibliográfica, permitindo uma análise detalhada de como as empresas estão despreparadas para lidar com tal problemática e trazendo dados quantitativos das vítimas para melhor compreensão do tema. As palavras chaves utilizadas nessa pesquisa foram: Assédio moral; mulheres; consequência, organização e violência no trabalho. Para um bom resultado, buscamos entender o que é o assédio moral, como ele impacta a vida de suas vítimas, as principais características observadas para identificá-lo, os tipos em que ele se encaixa e como eliminar essa prática das organizações desde sua raiz, em busca de um clima organizacional saudável. Assim, conclui-se que são necessários novos meios de prevenção, evidenciando a importância de que as empresas busquem melhorar sua estrutura, para que assim o assédio seja combatido e não ocorram mais vítimas.

Palavras-chave: Assédio Moral; Mulheres; Consequência; Organização; Violência no trabalho.

¹Aluna do Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, na Etec Paulino Botelho, souzadasilvae381@gmail.com

²Aluna do Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, na Etec Paulino Botelho gabriellycamoss23@gmail.com

³ Aluna do Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, na Etec Paulino Botelho pereiraisabeli599@gmail.com

⁴ Aluna do Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, na Etec Paulino Botelho nayarasilvaxxyz@gmail.com

Abstract: This paper addresses the issue of workplace bullying against women in organizations, aiming to bring more visibility to this underexplored topic and give a voice to its victims. To achieve this, a bibliographical methodology was used, allowing for a detailed analysis of how companies are unprepared to deal with this issue and providing quantitative data about the victims for a better understanding of the subject. The keywords used in this research were: Moral harassment; women; consequences; organization and workplace violence. The study aims to define what workplace bullying is, how it impacts the lives of its victims, the key characteristics for identifying it, the types it falls into, and how to eliminate this practice from organizations at its root, in pursuit of a healthy organizational climate. The conclusion emphasizes the need for new prevention methods, highlighting the importance of companies improving their structures to combat bullying and prevent future victims.

Keywords: Bullying; Women; Consequence; Organization; Workplace violence.

1 INTRODUÇÃO

Através de uma pesquisa recente realizada pelo jornal G1 (2024), foi descoberto que pelo menos 21% das mulheres relatam ter sofrido assédio moral durante atendimentos a clientes, outras 13% são vítimas desse ato covarde pelos próprios colegas e mais 13% disseram ter sofrido o assédio em viagens de trabalho.

Já segundo um estudo feito pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva (2024), dados mostram que 62% das mulheres confessam ter sofrido algum tipo de assédio moral em seu âmbito de trabalho, outras 48% declararam que esse assédio foi praticado por superiores hierarquicamente maiores que ela, porém, outras 34% alegaram o contrário e disseram ter sofrido assédio moral por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico.

Discorrendo sobre o que é o assédio moral, Freitas (2001) retrata refere-se ao assédio moral no âmbito de trabalho como sendo uma prática de humilhação e desmoralização dos colaboradores, causando impactos negativos na saúde mental deles. Ele também realça o mal uso bárbaro de poder que as organizações realizam,

resultando em um ambiente nocivo que abala o psicológico das vítimas. E segundo DA SILVA et al. (2022), esse assédio pode também ser identificado quanto é notada a presença de sobrecargas no trabalho, solicitação de tarefas desnecessárias ou oferecimento de informações erradas.

No tocante de como esse assédio pode impactar na vida das vítimas, segundo Heloani (2007), a autora discute como essa violência covarde no âmbito de trabalho degrada a dignidade de suas vítimas, deixando-as com danos emocionais significativos. Ela acentua também que essa prática pode desenvolver um ciclo de sofrimento, o que afeta de forma negativa o bem-estar do colaborador.

Além disso, SOUZA (2021) alega que existem quatro tipos de assédio moral existentes nas organizações, sendo eles: Assédio Moral Vertical Descendente, Assédio Moral Organizacional, Assédio Moral Horizontal e Assédio Moral Vertical Ascendente. Na seção de referencial teórico, será apresentada em maiores detalhes as características de cada um.

Diante dessa problemática, este projeto é de suma importância a ser retratado para dar voz a essas vítimas diante desse assédio tão covarde, trazer punições eficazes para esses agressores e a implementação de leis efetivas para que essa problemática seja combatida e que essas mulheres possam ter o direito de trabalhar em um ambiente saudável. A problemática aplicada aqui busca trazer paz a essas mulheres, tentando combater esse assédio por sua raiz e, assim, criar uma sociedade melhor.

O objetivo principal desse projeto é trazer mais visibilidade ao assédio que essas mulheres sofrem em seu âmbito de trabalho, tentando buscar meios de combater essa realidade dura enfrentada por elas. A pesquisa seguiu a metodologia bibliográfica, usando o Google Academy, SiELO e web, buscando por informações entre 2001 e 2024, para fichar, identificar e analisar.

2 DESENVOLVIMENTO

Segundo, DA SILVA et al. (2022) Alguns exemplos que descrevem o assédio moral são: dar informações erradas ao colaborador, solicitar tarefas sem

necessidade e o deixar em sobrecarga ou ignorar sua presença. Também é essencial falar sobre o sentimento das vítimas desse assédio.

Azevedo (2011) estuda em seu artigo que existem características para facilitar a identificar o assédio moral no ambiente corporativo contra trabalhadores, como: humilhações sem coerência, tarefas excessivas, ofensas e constrangimentos na frente de colegas de trabalho, vexames, provocações de demissão, a inferioridade contra a vítima, insultos, palavrões de baixa a calão e ameaças. Além disso, o autor ressalta que muitas dessas situações são causadas por superiores hierárquicos, e que isso causa um impacto negativo na saúde mental desses colaboradores, dificultando seu cotidiano e afastando-o até mesmo de seus colegas, por difamações e fofocas sobre a situação constrangedora desenrolada.

Freitas (2001) cita como esse assédio no âmbito de trabalho contém usos de humilhação e desmoralização, o que acaba por afetar o emocional das vítimas. O autor evidência que essas ações acabam por gerar sentimentos como vergonha e sofrimento nos colaboradores, espelhado pelo uso desumano de poder nas organizações, sendo assim, fazendo com que o trabalhador se sinta imerso em um ambiente tóxico. Ela adiciona que os impactos psicológicos que ficam são difíceis de serem combatidos e faz do ambiente de trabalho um lugar repleto de sofrimento contínuo para as vítimas desse assédio.

Souza (2021) descreve que o assédio moral nas organizações pode ocorrer de diversas formas. O assédio moral vertical descendente, que é o tipo mais comum e recorrente nas organizações, onde o superior abusa de sua autoridade para com seu subordinado, fazendo cobranças sem fundamento ou colocando-o em situações de constrangimento.

Ainda segundo o autor, o assédio moral organizacional é causado pela própria empresa, que traz ao colaborador uma grande pressão psicológica, o fazendo ultrapassar seus limites de esforços e competir com seus colegas de trabalho, muitas dessas vezes sendo amedrontado por ameaças. Já o assédio moral horizontal acontece entre funcionários de mesmo patamar hierárquico, onde eles travam uma disputa entre si, debochando do desempenho um do outro.

Finalizando, o assédio moral vertical ascendente que, apesar de raro, é quando o subordinado é quem assedia seu superior, em sua maioria por ameaças e

chantagens em busca de conquistar benefícios próprios através disso. (SOUZA, 2021).

De acordo com Caniato (2008, p.182), há características existentes que acabam ocorrendo com mais frequência em relação a problemática do assédio moral, dentre essas características se encontra empresas que exigem do funcionário além de suas obrigações, fazendo-o se sentir sobrecarregado. As vítimas caracterizam-se por pessoas protagonistas, como as que tem uma maior facilidade para se destacar nas atividades organizacionais, desta forma, sendo consideradas uma ameaça para seus agressores, o que é apontado pelo autor como um dos motivos principais para a prática desse ato.

Heloani (2007) aborda em como o assédio moral no âmbito de trabalho desgasta a dignidade das vítimas, deixando-as com danos psicológicos duradouros. Ela ressalta que essa violência pode acabar por levar as suas vítimas a uma condição de incessante sofrimento. A autora também traz a ideia de que a constância dessa violência pode vir a transformar a experiência do colaborador de trabalho como algo envolto de dor e degradação, levando também ao estado onde a capacidade da vítima de conseguir lidar com as suas próprias emoções e pensamentos internos é perenemente arruinada, causando um impacto negativo na qualidade de vida da pessoa vítima do assédio moral.

Refletindo sobre esse tópico, Marcondes (2011), baseado em seus estudos sobre o assédio moral em locais de trabalho no Brasil, que embora seja uma prática tragicamente comum, tem tido um maior destaque nesses últimos anos e que esse aumento significativo tem contribuído positivamente para um maior entendimento sobre a gravidade dessa problemática. Segundo o artigo, essa prática tem sido um tema frequente em noticiários, tratando-se a caracterização dessa violência, como físicas ou verbais, sendo por parte de apenas um indivíduo ou mais.

Diante de tudo isso, Martiningo Filho (2008) ressalta a suma importância da gestão de pessoas no combate do assédio moral. Seguindo uma pesquisa bibliografia onde estudou diversas opiniões relevantes para sua pesquisa, o autor debate sobre a importância de políticas eficazes e treinamentos regulares para os colaboradores, visando garantir a clara compreensão, assim como também o cumprimento das normas contra o assédio moral no âmbito de trabalho. Ele também destaca, além

disso, que a implementação de canais seguros de denúncia é de grande relevância, além de monitorar o clima organizacional um pouco mais de perto. Segundo ele, a liderança exerce um papel crucial para estabelecer um ambiente saudável. Dessa maneira, a gestão de pessoas auxilia de forma significativa na prevenção e resolução do assédio moral nas organizações.

Portanto, a problemática do assédio moral dentro das organizações é de suma importância, pois ele contribui para a conscientização da sociedade acerca da seriedade e a amplitude desse problema, além de garantir voz às vítimas, proporcionando a quebra de silêncio e um apoio para as tais, estimula a punição dos agressores e promove políticas mais eficazes dentro do âmbito organizacional.

3 MÉTODOS DE PESQUISA

A metodologia desenvolvida nesta pesquisa tem como finalidade seguir princípios de pesquisa bibliográfica que visa abranger atividades de identificação, repertórios, fichamento e análise qualitativa das fontes bibliográficas. Esses métodos são essenciais para a construção e avanço deste trabalho.

Inicialmente, foi realizada a identificação de artigos focados em materiais publicados no período de 2001 e 2024, garantindo a relevância e a atualidade das informações. Em seguida, foi aplicado um acervo com as literaturas bibliográficas empregadas para propagar a organização de maneira ordenada para facilitar o acesso e a análise das pesquisas reservadas.

O fichamento dos artigos foi essencial para categorizar e resumir as principais ideias dos autores e seus dados referentes a problemática, facilitando processo de análise qualitativa e o envolvimento da interpretação dos artigos selecionados, investigando compreender as definições, padrões, estatísticas e prevenções na literatura sobre o tema.

As referências selecionadas através da literatura bibliográfica foram lidas por meio de plataformas como o Google Scholar, SciELO e Web, essas ferramentas são cruciais devido à sua ampla base de dados e à qualidade dos materiais disponíveis.

Já para o objetivo de pesquisa, foi priorizado o entendimento do que é o assédio moral e como ele pode impactar a vidas dessas colaboradoras, bem como fazer o levantamento de estatísticas e compreender o que outros estudos falam sobre esse assédio.

Os procedimentos realizados foram critérios de seleção para obter a relevância do tema abordado e com o objetivo de fundamentar o estudo em bases teóricas e atualizadas. As palavras-chave utilizadas na língua portuguesa foram: Assédio moral, empresa, mulheres, organizações, denúncia, prevenção, estatísticas.

Com isso, objetivo principal deste trabalho é oferecer uma maior visibilidade ao assédio moral contra mulheres em seu âmbito de trabalho e oferecer meios para que haja uma diminuição considerável para essa problemática, uma questão alarmante dentro das organizações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na sessão abaixo, serão apresentados os principais resultados dessa pesquisa, bem como reflexões e discussões acerca do tema:

4.1 RESULTADOS

A partir deste tópico iremos introduzir de forma mais ampla os mecanismos de defesa existentes para essa problemática, dando início com Hoel; Salin (2003) que mencionam em seu trabalho que o assédio moral apenas persiste na organização se os agressores em questão tiverem a devida aprovação de seus superiores para adotarem tais comportamentos. Os autores apontam também que, em alguns âmbitos de trabalho, esse assédio é visto como um método eficaz para o cumprimento de tarefas, fazendo assim parte da liderança e até mesmo das práticas gerenciais delas.

Considerando o contexto apresentado, Nunes; Tolfo (2013) informam que, quando os mecanismos de defesa de uma organização, tanto de prevenção quanto de punição, não são eficazes, a empresa pode ser responsabilizada por isso. Sendo assim, Storti et al. (2017) ressalta que o papel da Gestão de pessoas nesse caso é de extrema importância, sendo eles quem receberão as denúncias e cuidaram dessa problemática, evitando mais ocorrências do assédio moral.

No tocante dessa questão, Einarsen; Hoel (2008), na intenção de evitar que situações como essas continuem ativas nas organizações, destacam que programas de prevenção eficazes devem ser implementados nos âmbitos de trabalho, não só quando há casos, mas antes mesmo que eles nasçam. Segundo Tolfo et al. (2015) a adoção de um código de ética e/ou conduta também tem um papel crucial na ajuda ao combate dessa prática covarde que infringe a integridade do ser humano.

Dando continuidade a isso, Bilgel (2006) apontou em seus estudos através de uma pesquisa que a maioria dos assediados optam em confessar tal situação a colegas de trabalho, ou simplesmente ignorar como uma resposta neutra a essa prática. Para eles, relatar tal tragédia aos seus superiores significa que existe a esperança de que medidas eficazes sejam tomadas para que pelo menos haja a diminuição desse sofrimento ou que simplesmente irão acabar com essa violência, sejam tomadas.

Em relação ao tópico discutido, a autora Hirigoyen (2001) divaga que para que essa situação não se volte para a vítima do assédio ou agrave ainda mais a situação caso o problema seja abordado, é importante que as pessoas as quais elas relatem isso se mantenham em estado de sigilo e disponibilizem todo o apoio que o empregado possa precisar. Com base nisso, a autora também declara que a Gestão de Pessoas exerce um papel importante nessa questão, e para que haja uma eficiência melhor no tratamento das denúncias, que sejam implementadas campanhas de esclarecimento, aplicadas maneiras para que esses casos sejam evitados e a criação de medidas eficazes para o tratamento desses casos.

4.2 DISCUSSÕES

Com base na literatura analisada, pôde ser possível analisar que a persistência da problemática do assédio moral nas organizações está ligada diretamente à conveniência e/ou falta de uma intervenção mais crua por parte dos superiores hierárquicos. Essa ausência de ação diante o assédio moral, reflete uma omissão estratégica por parte da organização, assim como um descaso completo para com a saúde mental dos colaboradores.

Hoel; Salin (2003) como já apresentados, apontam que o assédio moral persiste nas organizações quando a empresa adota essa prática, normalizando-a em busca de atingir metas abusivas. Isso evidencia o quanto a cultura organizacional está comprometida, e como essa prática não só desumaniza os colaboradores como

também compromete a ética da empresa que se submete a isso. Com isso é possível refletir uma visão distorcida de liderança que tem reforçado cada vez mais essas práticas ao invés de promover um ambiente de trabalho saudável para seus colaboradores. A liderança ou até mesmo a gestão, que deveriam ser exemplos de inspiração e suporte, passam a ser vistas como uma fonte abastecida de medo e pressão.

Assim como Nunes; Tolfo (2013) abordam, quando os mecanismos de prevenção ou de punição contra a problemática veem a falhar, as empresas podem não só responder a consequências éticas, mas como também as legais. Essa ausência de medidas eficazes acerca do problema deixa explícita a negligência em promover um âmbito de trabalho seguro. Essa omissão pode além de gerar penalidades legais, corromper a reputação da organização, fazendo com que ela decaia no mercado de trabalho e que novos talentos evitem procurá-la.

Nesse sentido, a Gestão de Pessoas tem um papel crucial no combate ao assédio moral, como apontado por Storti; et al. (2017). O setor não apenas é responsável por receber as denúncias, mas como tratar esses casos com comprometimento e implementar medidas seguras e eficazes para combatê-lo. Ela pode trabalhar para estabelecer políticas claras, treinamentos e dando um incentivo contínuo para uma cultura organizacional focada no respeito entre seus colaboradores. Sendo assim, a prática seria eliminada do ambiente de trabalho e a Gestão de Pessoas seria vista como um método seguro para seus colaboradores, não temendo mais em confessar o que vivenciam e ajudando assim a promover um ambiente saudável para todos.

Para reforçar isso, na pesquisa de Bilgel (2006), é revelado algo verdadeiramente preocupante: muitas das vítimas do assédio moral preferem confessar o que vivenciam a colegas ou simplesmente ignorá-las, com medo de gerar para si consequências negativas. Isso expõe a falta de confiança que esses colaboradores têm no sistema organizacional e o medo profundo de retaliações, que acabam por assim silenciar essas vozes. É de suma importância que as empresas reconheçam isso e comecem a investir na criação de canais de denúncia seguros, sigilosos e acessíveis, pois a perda total da confiança de seus colaboradores não só traz impactos negativos para eles próprios, mas também para o desempenho da organização, que pode decair e levá-los a problemas difíceis de reversão futuramente. Mais do que darem ouvidos às denúncias, é importante que eles foquem em passar

acolhimento e segurança a seus colaboradores, encorajando as vítimas a relatarem o que sofreram. Essa mudança estabelecerá uma relação sólida entre os colaboradores e a Gestão, tornando mais fácil contornar esse problema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo discorreu que o assédio moral contra as mulheres no ambiente de trabalho é uma questão preocupante que as afeta de forma significativa, causando danos profundos tanto na saúde mental delas, quanto em sua qualidade de vida fora e dentro da organização. Embora os dados apresentados evidenciem que muitas mulheres já tenham sofrido o assédio moral, as pesquisas sobre esse tema voltadas para a realidade desafiadora em que essas mulheres se encontram ainda são escassas. Essa carência de recursos torna o trabalho de conscientização para o combate dessa prática ainda mais desafiador, não sendo capaz de mostrar com exatidão a gravidade e grandiosidade do tema.

Ademais, os resultados evidenciados apontam a necessidade de um método abrangente, que vai desde a conscientização dos gestores sobre a problemática até a criação de políticas eficazes. Ainda assim, a escassez de mecanismos de defesa encontrados realmente qualificados é uma preocupação a ser levada em conta, dificultando a resolução do problema. Com base nas pesquisas desse projeto, foi possível identificar que muitas empresas carecem de uma estrutura adequada para receber e tratar essas denúncias, seja pela falta significativa de códigos de ética e conduta, o descaso em fornecer canais seguros para denúncias, a ausência de treinamentos para saber identificar e lidar com o assédio moral quando observado, ou sobre o que a empresa considera aceitável ou não em seu âmbito.

Todas essas fragilidades não somente dão gás para que esses abusos continuem sendo recorrentes, como também dão a ideia aos colaboradores de que buscar ajuda é inútil, temendo que isso possa agravar a situação ou até mesmo levá-los a perder seu cargo dentro na organização. Por isso, a criação de comitês especializados, linhas de denúncias anônimas seguras, apoio psicológico dentro da organização e um apoio judicial eficaz às vítimas, além de um acompanhamento preciso das reclamações, é de extrema importância para transformar a cultura organizacional. Ainda por cima disso, campanhas educativas fornecidas de forma contínua são algo indispensável para esclarecer o tema abordado, dar apoio e

visibilidade a essas mulheres e garantir que as organizações sejam um ambiente no qual a dignidade e o respeito prevaleçam.

Finalizando, métodos eficazes também devem incluir uma punição rigorosa para os agressores, além de que o envolvimento de líderes e gestores na criação de uma cultura mais presente de respeito e validação das mulheres é de suma importância para combater o descaso diante dessa problemática. Somente com a conscientização mais ampla e clara sobre o tema, a educação correta e a implementação das medidas certas, será possível eliminar essa agressão dos direitos humanos dessas mulheres e trazer para uma nova realidade ambientes de trabalho mais justos e equitativos para as mulheres.

REFERÊNCIAS

BILGEL, N.; AVTAC, S.; BAYRAM, N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, v. 56, p. 226-231, 2006.

CANIATO, Angela Maria Pires; DA COSTA LIMA, Eliane. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008.

DA SILVA, Ana Caroline Bandeira et al. Assédio moral vivenciado por mulheres dentro das organizações. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 8, n. 11, p. 721-740, 2022.

DE AZEVEDO, André Jobim. Assédio moral no trabalho. *Direito & Justiça*, v. 37, n. 2, 2011.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge. Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems. In: KINDER, Andrew; HUGHES, Rick; COOPER, Cary L. *Employee well-being support: A workplace resource*. England: John Wiley & Sons Ltd, 2008. p. 161-173.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de administração de Empresas*, v. 41, p. 8-19, 2001. G1, 2024. Assédio, agressões e perda de direitos: pesquisa mostra as angústias de mulheres no ambiente de trabalho. <https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/04/30/assedio-agressoes-e-perda-de-direitos-pesquisa-mostra-as-angustias-de-mulheres-no-ambiente-de-trabalho.ghtml>. 14 de junho de 2024.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, v. 3, 2007.

Hirigoyen, M. F. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2001.

HOEL, H.; SALIN, D. Organizational antecedents of workplace bullying. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPT, D.; COOPER, C. L. (Eds). *Bullying and emotional abuse at work. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis, 2003.

INSTITUTO GALVÃO, 2024. Violência contra as mulheres em dados. <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. 14 de junho de 2024.

MARCONDES, Ana Luísa Nogueira; DIAS, Reinaldo. Características do bullying como um tipo de assédio moral nas organizações. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 5, n. 1, p. 80-87, 2011.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 9, p. 11-34, 2008.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*. São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90-113, jul./dez. 2013.

STORTI, Aline Alves; DOMINGUES, Carlos Roberto; BUENO, Janaina Maria. Gestão de pessoas e ações de prevenção do assédio moral. *Revista de gestão e secretariado – GeSeC*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 71-100, jan./abr. 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares; EMMENDOERFER; Magnus Luiz. O assédio moral no trabalho e formas de diagnosticar e intervir. In:

EMMENDOERFER; Magnus Luiz; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares (Org.). *Assédio Moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. Curitiba, PR: CRV, 2015. p. 243-262.