APAGAMENTO PROFISSIONAL: A CRUELDADE DO ASSÉDIO MORAL NA INVISIBILIDADE, NO SILENCIAMENTO E NA DESLEGITIMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL

Simônica Maria Rocha da Silva[1]
Mônica Vanderlei dos Santos Bezerra [2]

INTRODUÇÃO

No contexto das relações de trabalho, a violência nem sempre se revela por meio de palavras ofensivas ou comportamentos explicitamente agressivos. Muitas vezes, manifesta-se por atitudes sutis que carregam, implicitamente, o silenciamento, a desqualificação e o apagamento do profissional dentro das instituições. Para compreender essas manifestações, torna-se necessário retomar conceitos que contribuam para a análise dos impactos causados por condutas que atentam contra a dignidade do indivíduo, perspectiva que orienta a discussão proposta neste artigo.

Ao abordar as transformações no mundo do trabalho, Barreto (2019) destaca a intensificação das humilhações nas relações laborais e sua relação com as mudanças na organização do trabalho. Em entrevista concedida a Souza (2019, p. 642), a pesquisadora afirma que "O assédio do trabalho, enquanto humilhação, não é algo novo, porém, nesses últimos 20 anos, vem se intensificando [...]". A reflexão evidencia a importância de considerar as condições em que o trabalho é organizado e as exigências dirigidas aos profissionais. Em contextos marcados pela cobrança por metas e resultados, o desempenho pode assumir lugar central nos processos de avaliação e reconhecimento, submetendo os trabalhadores a pressões que ultrapassam as exigências próprias de suas funções. Conforme a discussão apresentada por Barreto (2019) na mesma entrevista, essa pressão pode se expressar por meio de humilhações reiteradas e práticas de gestão que comprometem a dignidade dos sujeitos (SOUZA, 2019).

[1] Doutoranda e Mestre em Ciências da Educação pela Universidade Autônoma de Assunção PY; graduada em Pedagogia pela Universidade Cruzeiro do Sul; graduada em Letras Português/Inglês pela Universidade Estadual de Alagoas UNEAL, especialista em Psicopedagogia Pela Universidade Estadual de Alagoas UNEAL, especialista em Educação Infantil pela Faculdade São Luís de França, especialista em Língua Portuguesa: Redação e Oratória e em Gestão Escolar: Orientação e Supervisão pela faculdade São Luís, simonicamrocha@gmail.com
[2] Doutora e Mestre em Ciências da Educação pela Universidade Autônoma de Assunção PY; Especialista em Gestão Escolar pela Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL; Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL e, Pedagoga da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, monica.santos@arapiraca.ufal.br

Embora frequentemente associado ao ambiente empresarial, o assédio moral também merece atenção nas instituições públicas, nas quais as relações hierárquicas, as exigências institucionais e os modos de organização do trabalho podem produzir situações de desvalorização e constrangimento. Nesse cenário, o problema não se restringe à existência de conflitos interpessoais, mas envolve a necessidade de compreender como determinadas condutas se desenvolvem, se repetem e afetam a experiência dos profissionais. Por essa razão, o assédio moral constitui uma temática relevante para diferentes áreas do conhecimento, especialmente quando se busca compreender seus efeitos sobre a dignidade, a integridade psíquica e as relações estabelecidas no cotidiano laboral.

Os estudos de Marie-France Hirigoyen (1998) contribuíram para ampliar a compreensão do assédio moral, tanto nas relações familiares quanto no ambiente de trabalho. A autora chama a atenção para o caráter abusivo de determinadas condutas e para a importância de considerar sua repetição ou sistematização na análise da violência moral. Nessa perspectiva, o assédio moral não deve ser confundido automaticamente com qualquer divergência, crítica profissional ou episódio isolado de desentendimento. Sua compreensão requer a análise da natureza dos comportamentos, das circunstâncias em que ocorrem e de sua continuidade, considerando os possíveis efeitos sobre a dignidade e a integridade psíquica da pessoa atingida (HIRIGOYEN, 1998 a*pud* SOARES; OLIVEIRA, 2012).

A compreensão dessa modalidade de violência também exige atenção às formas pelas quais ela pode se tornar pouco visível no cotidiano das instituições. Em entrevista a Souza (2019), Barreto observa que o reconhecimento do assédio moral pode ser dificultado pela sutileza das práticas, pelo isolamento do trabalhador e pela naturalização de comportamentos humilhantes. Quando determinadas atitudes passam a ser consideradas normais ou justificáveis no ambiente laboral, torna-se mais difícil reconhecer sua gravidade e interromper sua continuidade. Dar visibilidade a essas manifestações, portanto, representa uma condição importante para questionar a banalização da violência e fortalecer relações de trabalho pautadas no respeito e na dignidade humana.

É nesse contexto que se insere a discussão sobre o apagamento profissional. Para os fins deste artigo, propõe-se compreender essa expressão como uma categoria analítica que permite examinar processos pelos quais a presença, a voz, as contribuições e a identidade profissional de um sujeito são desconsideradas, silenciadas ou deslegitimadas. Essa perspectiva organiza a análise em três dimensões articuladas: a invisibilidade, relacionada à desconsideração das contribuições e realizações do trabalhador; o silenciamento, associado à desvalorização ou à restrição de sua voz nos espaços de diálogo e decisão; e a deslegitimação da identidade

profissional, expressa em práticas que colocam sob suspeita, desqualificam ou diminuem seus conhecimentos, sua experiência e sua competência.

A formulação dessa categoria parte do entendimento de que a identidade profissional não se constitui apenas pela função formalmente ocupada, mas também pelas relações de reconhecimento, pertencimento e valorização estabelecidas no cotidiano de trabalho. Quando a trajetória de um profissional é ignorada, suas contribuições deixam de ser reconhecidas ou suas sugestões são sistematicamente desconsideradas, podem ocorrer processos de exclusão simbólica que fragilizam sua participação e seu lugar na instituição. A questão torna-se ainda mais preocupante quando a desvalorização se associa a práticas abusivas recorrentes, pois o sujeito pode ter sua atuação profissional deslegitimada e sua possibilidade de expressão progressivamente reduzida.

A discussão sobre o apagamento profissional permite, assim, aproximar a reflexão acerca do assédio moral de situações em que o trabalhador não é necessariamente alvo de agressões verbais explícitas, mas vivencia a desconsideração de sua presença, de seu trabalho e de sua contribuição. Essa aproximação, entretanto, não significa considerar toda ausência de reconhecimento como assédio moral. O que se propõe é examinar como práticas de invisibilidade, silenciamento e desqualificação, analisadas em seu contexto e em sua recorrência, podem integrar relações abusivas e comprometer a dignidade do profissional. Trata-se de deslocar o olhar das manifestações mais evidentes da violência para comportamentos que, por sua aparente sutileza, podem ser naturalizados e permanecer sem o devido questionamento.

A relevância desta discussão reside na necessidade de aprofundar a compreensão sobre condutas que afetam a dignidade humana e podem produzir repercussões na saúde psicológica, na participação e na relação dos profissionais com o trabalho. Ao problematizar o apagamento profissional, busca-se contribuir para o reconhecimento de práticas que reduzem a visibilidade das contribuições, enfraquecem a voz dos sujeitos e deslegitimam sua identidade no ambiente laboral. Essa reflexão também favorece o questionamento de formas de organização e convivência que tornam aceitáveis comportamentos incompatíveis com o respeito e a valorização das pessoas.

Diante dessas considerações, este artigo tem como objetivo geral descrever os impactos causados por condutas que atentam contra a dignidade do indivíduo, considerando suas relações com o assédio moral e com os processos de invisibilidade, silenciamento e deslegitimação da identidade profissional. Para alcançar esse propósito, adota-se uma abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e enfoque descritivo, com base na análise de obras publicadas sobre a

temática. Conforme a orientação metodológica de Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa bibliográfica possibilita a aproximação com o conhecimento produzido sobre determinado tema e subsidia sua análise. Busca-se, assim, aprofundar as reflexões sobre o assédio moral e seus impactos, contribuindo para ampliar a visibilidade de condutas abusivas que comprometem a dignidade e o reconhecimento dos profissionais.

METODOLOGIA

A compreensão do apagamento profissional e de suas relações com o assédio moral exige um percurso metodológico que possibilite examinar as contribuições teóricas já produzidas sobre o tema. Nessa perspectiva, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e enfoque descritivo, cujo objetivo consiste em descrever os impactos causados por condutas que atentam contra a dignidade do indivíduo, considerando suas manifestações nos processos de invisibilidade, silenciamento e deslegitimação da identidade profissional.

A escolha pela abordagem qualitativa relaciona-se à natureza do objeto investigado, uma vez que a discussão envolve relações humanas, reconhecimento profissional e manifestações de violência que podem atingir a dignidade e a subjetividade dos sujeitos. Busca-se, portanto, compreender o fenômeno para além de suas manifestações explícitas, considerando também atitudes sutis que, embora nem sempre sejam reconhecidas como abusivas, podem comprometer a participação, a valorização e o reconhecimento do profissional no ambiente de trabalho.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa bibliográfica fundamenta-se na consulta a livros e artigos científicos que abordam o assédio moral nas relações de trabalho, suas características e seus possíveis impactos sobre a dignidade e a identidade profissional. Para a busca das publicações, utilizou-se o *Google* Acadêmico, além da consulta a obras e artigos previamente conhecidos pelas autoras e considerados pertinentes à discussão proposta.

A seleção do material bibliográfico orientou-se pela relevância das contribuições dos autores para a compreensão do assédio moral, de suas características e de suas repercussões nas relações profissionais. Foram consideradas, especialmente, as produções que oferecem subsídios para discutir a violência psicológica no trabalho, a desvalorização do sujeito, a ausência de reconhecimento e a naturalização de comportamentos abusivos.

O enfoque descritivo orienta a organização e a articulação das contribuições teóricas, buscando evidenciar aspectos que favoreçam a compreensão das diferentes formas pelas quais

o assédio moral pode se manifestar no cotidiano laboral. Para fins desta discussão, a invisibilidade, o silenciamento e a deslegitimação da identidade profissional constituem dimensões de análise que permitem refletir sobre o apagamento profissional, compreendido neste artigo como uma categoria analítica utilizada para interpretar práticas que desconsideram, desvalorizam ou reduzem a participação e o reconhecimento do sujeito no espaço de trabalho.

Desse modo, o percurso metodológico busca relacionar as contribuições bibliográficas consultadas ao problema investigado, articulando os conceitos discutidos à reflexão desenvolvida pelas autoras. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, o estudo não se fundamenta em dados coletados diretamente com trabalhadores ou instituições, mas na análise teórica das produções pertinentes à temática. Espera-se, assim, contribuir para o aprofundamento da discussão sobre as formas explícitas e sutis de violência nas relações de trabalho, ampliando o olhar para condutas que podem comprometer a dignidade, a participação e a identidade profissional e cuja identificação constitui um passo importante para evitar sua naturalização.

REFERENCIAL TEÓRICO

Assédio moral nas relações de trabalho: critérios e complexidade do fenômeno

A análise do assédio moral requer distinguir a violência persistente de conflitos pontuais, divergências profissionais e decisões de gestão que, embora possam ser questionáveis, não configuram necessariamente assédio. Pamplona Filho e Barros (2013) discutem a necessidade de diferenciar o assédio moral de figuras próximas, considerando a natureza da conduta e o modo como ela se desenvolve nas relações laborais. Essa distinção evita tanto a banalização do conceito quanto a desconsideração de práticas abusivas que se apresentam de forma indireta.

Soares e Oliveira (2012), ao sistematizarem aspectos conceituais do fenômeno, retomam a relevância da frequência, da duração e do contexto em que ocorrem as condutas hostis. A repetição pode fazer com que ações aparentemente pequenas, quando observadas isoladamente, componham uma dinâmica de desqualificação. Isso não significa transformar a frequência em uma regra mecânica aplicável a todos os casos, mas considerar a sequência dos acontecimentos, as relações de poder e os efeitos produzidos sobre quem os vivencia.

A contribuição de Hirigoyen (1998), retomada por Soares e Oliveira (2012), ajuda a compreender que o assédio pode incluir comportamentos, palavras, gestos e atitudes que

atentam contra a dignidade ou a integridade psíquica. Como a obra original não foi consultada diretamente para esta discussão, suas contribuições são mencionadas por intermédio da fonte efetivamente utilizada. Esse cuidado de citação é importante porque permite distinguir a formulação original da autora da interpretação apresentada pelos pesquisadores que a retomam.

Barreto e Heloani (2015) ampliam a análise ao relacionarem violência, saúde e trabalho, chamando a atenção para as condições sociais e organizacionais em que as práticas abusivas se desenvolvem. A discussão não se limita, portanto, à intenção ou ao perfil individual de quem pratica determinada conduta. É necessário observar as relações hierárquicas, os modos de gestão e as condições que podem tolerar, encobrir ou reproduzir a intolerância no cotidiano profissional.

A leitura conjunta desses estudos permite compreender o assédio moral como um fenômeno relacional e contextual, cujos sinais nem sempre são imediatamente reconhecidos. Entretanto, a análise exige cautela: uma crítica fundamentada, uma discordância ou uma falha ocasional de comunicação não devem ser classificadas automaticamente como assédio. O foco recai sobre a dinâmica das condutas, sua gravidade, sua recorrência e sua inserção em relações que possam degradar as condições de trabalho ou atingir a dignidade do sujeito.

Invisibilidade, silenciamento e deslegitimação da identidade profissional

Para aprofundar as dimensões que orientam este artigo, convém distingui-las analiticamente, sem perder de vista que podem ocorrer de maneira combinada. A invisibilidade diz respeito à falta de reconhecimento da presença, das realizações e das contribuições de um profissional. Não se resume à ausência de elogios: pode envolver a omissão reiterada de seu nome, a apropriação de suas ideias por terceiros ou a exclusão de sua experiência quando decisões relacionadas ao trabalho são tomadas.

A discussão de Barreto, apresentada na entrevista concedida a Souza (2019), inclui a desqualificação, a desvalorização e a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado. Esses elementos ajudam a compreender por que a invisibilidade pode ultrapassar um problema de comunicação ou de cortesia. Quando a contribuição de alguém é sistematicamente ignorada, enquanto outras pessoas recebem reconhecimento pelo mesmo trabalho ou por ideias semelhantes, a assimetria de valorização pode enfraquecer o lugar desse profissional na instituição (BARRETO *apud* SOUZA, 2019).

O silenciamento refere-se à restrição da possibilidade de falar, propor, questionar e participar. Pode manifestar-se por meio da recusa de diálogo, da interrupção recorrente, da desconsideração prévia de sugestões ou da exclusão dos espaços em que decisões são construídas. A discordância, por si só, não representa silenciamento; a questão analítica está em observar se determinados sujeitos são reiteradamente impedidos de contribuir ou se suas manifestações são tratadas como menos legítimas independentemente do conteúdo apresentado.

Já a deslegitimação da identidade profissional incide sobre a credibilidade atribuída aos conhecimentos, à experiência e à competência de alguém. Nessa dimensão, o problema não é apenas uma ideia específica a ser recusada, mas a pessoa passar a ser tratada como alguém cuja palavra, trajetória ou capacidade não merece confiança. A desqualificação repetida pode comprometer o exercício da função, dificultar a defesa de decisões técnicas e fragilizar o reconhecimento construído ao longo da trajetória profissional.

Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020), ao revisarem publicações brasileiras sobre assédio moral no trabalho, evidenciam a diversidade de manifestações descritas na literatura e a necessidade de considerar fatores individuais, relacionais e organizacionais. Essa perspectiva é pertinente porque invisibilidade, silenciamento e deslegitimação não devem ser interpretados fora das circunstâncias em que ocorrem. A posição hierárquica dos envolvidos, as normas institucionais e as respostas da equipe podem influenciar tanto a ocorrência das práticas quanto a possibilidade de reconhecê-las e enfrentá-las.

As três dimensões se distinguem pelo foco principal: a invisibilidade compromete o reconhecimento das contribuições; o silenciamento restringe a expressão e a participação; e a deslegitimação questiona a validade da identidade e da competência profissional. Na experiência concreta, contudo, elas podem reforçar-se mutuamente. Uma contribuição ignorada pode ser seguida pela exclusão de seu autor de uma discussão; a ausência de participação, por sua vez, pode ser usada para sustentar uma imagem de incompetência. Essa articulação é uma interpretação analítica proposta neste artigo, não uma classificação atribuída integralmente aos autores consultados.

Apagamento profissional como categoria analítica

Neste estudo, a expressão apagamento profissional é proposta como categoria analítica para reunir e interpretar situações em que a contribuição, a voz e a identidade de um trabalhador perdem reconhecimento no cotidiano institucional. Não se afirma que a expressão constitua

uma categoria consolidada na literatura consultada, tampouco que seja sinônimo de assédio moral. Sua função é oferecer uma lente de leitura para examinar como práticas de invisibilidade, silenciamento e deslegitimação podem articular-se e, em determinadas circunstâncias, integrar relações abusivas.

A categoria desloca a atenção para processos que podem permanecer pouco evidentes porque não dependem necessariamente de insultos ou confrontos públicos. Um profissional pode continuar comparecendo ao trabalho, cumprir suas atribuições e manter seu vínculo formal com a instituição, mas ter suas contribuições omitidas, suas sugestões desconsideradas ou sua competência colocada repetidamente sob suspeita. O apagamento, nessa acepção, não se confunde com uma sensação subjetiva isolada: precisa ser examinado a partir das práticas, das relações e das circunstâncias concretas que sustentam a desconsideração.

A análise também demanda cuidado para não converter toda experiência de desvalorização em diagnóstico de assédio moral. A falta ocasional de reconhecimento, uma decisão administrativa desfavorável ou um conflito entre colegas pode exigir intervenção, mas não permite, sem outros elementos, concluir pela existência de assédio. A categoria proposta auxilia a formular perguntas: quais contribuições são ignoradas? Quem tem sua voz considerada? Como a competência profissional é reconhecida ou questionada? As práticas são episódicas ou integram uma dinâmica persistente? Essas perguntas organizam a reflexão sem antecipar conclusões que a pesquisa bibliográfica não pode comprovar sobre casos particulares.

As contribuições de Barreto e Heloani (2015), Soares e Oliveira (2012) e Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) oferecem subsídios para relacionar a discussão do assédio às formas de violência, às condições de trabalho e às manifestações descritas na literatura. A articulação dessas contribuições com as três dimensões constitui o movimento interpretativo das autoras. Assim, o conceito de apagamento profissional não substitui as definições de assédio moral: busca tornar visível um conjunto de experiências de desconsideração que pode merecer investigação quando associado a práticas abusivas e a impactos sobre a dignidade.

A relevância dessa categoria está em permitir uma leitura integrada dos possíveis impactos. A invisibilidade pode enfraquecer o reconhecimento das realizações; o silenciamento pode reduzir a participação e a capacidade de influenciar decisões; e a deslegitimação pode abalar a confiança na própria atuação e comprometer a relação com o trabalho. Tais efeitos não devem ser presumidos como idênticos para todas as pessoas, mas considerados possibilidades a serem compreendidas à luz das contribuições teóricas e das condições em que as experiências profissionais se desenvolvem.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, os resultados apresentados correspondem à síntese interpretativa das obras consultadas, e não a dados empíricos coletados diretamente com trabalhadores ou instituições. A leitura do material permitiu organizar a discussão em três dimensões articuladas, invisibilidade, silenciamento e deslegitimação da identidade profissional, que ajudam a compreender os possíveis impactos de condutas atentatórias à dignidade no ambiente de trabalho.

Invisibilidade: desconsideração das contribuições

A primeira dimensão refere-se à perda ou à negação de reconhecimento do trabalho realizado. A literatura discutida por Barreto (BARRETO *apud* SOUZA, 2019, p. 642), conforme entrevista publicada por Souza (2019), permite compreender que a desvalorização e a falta de reconhecimento podem constituir atentados à dignidade. No plano interpretativo deste artigo, a invisibilidade ganha relevância quando as contribuições são omitidas de forma recorrente, ideias são atribuídas a outras pessoas ou a trajetória de um profissional deixa de ser considerada. Entre os impactos possíveis estão o enfraquecimento do sentimento de pertencimento e a dificuldade de perceber que o próprio trabalho tem valor institucional.

Silenciamento: restrição da voz e da participação

A segunda dimensão diz respeito à possibilidade de falar e participar dos processos de trabalho. As discussões sobre isolamento, recusa de comunicação e condutas hostis, retomadas por Soares e Oliveira (2012), ajudam a problematizar situações em que a interação deixa de ser um espaço de troca e passa a restringir a participação de determinados sujeitos. Quando sugestões são sistematicamente desconsideradas ou o profissional é afastado dos espaços de decisão, o impacto pode alcançar não apenas sua participação imediata, mas também sua capacidade de contribuir com conhecimentos e experiências relevantes para a instituição.

Deslegitimação: questionamento da identidade profissional

A terceira dimensão compreende práticas que colocam sob suspeita a competência, a experiência ou a credibilidade do trabalhador. Em diálogo com Barreto e Heloani (2015), a análise destaca que as relações laborais e as condições organizacionais precisam ser consideradas para compreender a violência e seus efeitos. A deslegitimação reiterada pode fragilizar a confiança do profissional em sua atuação, dificultar o exercício de suas atribuições e afetar sua relação com o trabalho. Esses efeitos são possibilidades apontadas pela reflexão teórica, não resultados clínicos ou empíricos medidos nesta pesquisa.

A articulação das três dimensões constitui o principal resultado interpretativo do estudo: o apagamento profissional pode ser compreendido como um processo no qual a desconsideração das contribuições, a redução da voz e a desqualificação da identidade se reforçam. Essa leitura amplia o olhar para além de agressões explícitas e permite formular critérios de observação do cotidiano institucional. Ao mesmo tempo, exige prudência: a presença de uma dessas situações, isoladamente, não comprova assédio moral. É necessário analisar o contexto, a natureza das condutas, sua continuidade e os efeitos produzidos, conforme as distinções conceituais discutidas por Pamplona Filho e Barros (2013) e Soares e Oliveira (2012).

A discussão também aponta que reconhecer o problema é uma etapa necessária, mas não suficiente. Instituições comprometidas com a dignidade precisam criar condições para que contribuições sejam reconhecidas, divergências sejam tratadas com respeito e trabalhadores possam participar sem sofrer desqualificação. A literatura consultada fundamenta a importância de examinar tanto as relações interpessoais quanto os fatores organizacionais que podem favorecer a naturalização de práticas abusivas. Como o estudo é bibliográfico, recomendações específicas para cada instituição dependem de análise contextual e não podem ser estabelecidas apenas com base nesta síntese.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo descrever os impactos causados por condutas que atentam contra a dignidade do indivíduo, considerando suas relações com o assédio moral e com os processos de invisibilidade, silenciamento e deslegitimação da identidade profissional. A análise bibliográfica permitiu compreender que tais dimensões, embora distintas, podem se

articular e contribuir para a redução do reconhecimento, da participação e da legitimidade atribuída ao trabalhador no cotidiano institucional.

A categoria apagamento profissional, proposta neste artigo, oferece uma possibilidade de leitura integrada dessas manifestações, sem ser tratada como sinônimo de assédio moral ou como conceito já consolidado. Sua utilização exige observar o contexto e a dinâmica das condutas, evitando que toda divergência ou ausência de reconhecimento seja automaticamente classificada como violência moral. A análise da recorrência, das relações de poder e dos impactos sobre a dignidade permanece fundamental.

Como limite, destaca-se o caráter bibliográfico e descritivo da investigação, que não permite afirmar como essas experiências se manifestam em uma instituição específica nem mensurar seus efeitos. Pesquisas futuras poderão aprofundar a categoria proposta por meio de estudos empíricos, com procedimentos éticos adequados, para compreender como profissionais reconhecem, vivenciam e enfrentam processos de apagamento. Conclui-se que ampliar a visibilidade dessas práticas e questionar sua naturalização são passos importantes para fortalecer relações de trabalho pautadas no respeito, no reconhecimento e na dignidade humana.

Palavras-chave: Apagamento profissional; Assédio moral; Identidade profissional.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544–561, jul./set. 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.036.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, 2020. DOI: https://doi.org/10.36298/gerais2020130105.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A distinção do assédio moral de figuras afins. Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 8, p. 950–960, ago. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94393. Acesso em: 29 out. 2026.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. **Assédio moral no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195–202, 2012. DOI: https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002.

SOUZA, Edvânia Ângela de. **Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. Revista Katálysis,** Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 641–651, set./dez. 2019. DOI: https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n3p641.