

**A ÉTICA E O ASSÉDIO MORAL NO SETOR PRODUTIVO DE UMA INDÚSTRIA**  
***ETHICS AND MORAL HARASSMENT IN THE PRODUCTION SECTOR OF AN***  
***INDUSTRY***

Lucas Galani de Oliveira – lucasgalany@gmail.com  
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) – Taquaritinga – SP – Brasil

Daniela Rodolpho – daniela.rodolpho@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) – Taquaritinga – SP – Brasil

DOI: 10.31510/inf.v22i2.2353

Data de submissão: 26/09/2025

Data do aceite: 28/11/2025

Data da publicação: 20/12/2025

**RESUMO**

O presente artigo busca discutir como a ética profissional deve ser aplicada no cotidiano do trabalho diante do crescimento do assédio moral nas empresas que vem vitimando muitos colaboradores. O documento apresenta conceitos, suas consequências, formas de prevenção e o resultado de um questionário aplicado, com foco na investigação do conhecimento dos participantes e de sua percepção sobre *compliance*, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), síndrome de *Burnout*, compromisso ético e assédio moral. O desígnio é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para todos. Assim, espera-se que a presente discussão possibilite a disseminação do conhecimento, permitindo que líderes e colaboradores absorvam e apliquem em sua rotina condutas saudáveis, auxiliando àqueles que se reconhecem na temática ou que vivenciam situações similares, promovendo assim uma cultura ética clara e evidente na instituição.

**Palavras-chave:** Cotidiano. Vítimas. Ambiente de trabalho. Prevenção. Disseminação.

**ABSTRACT**

This article aims to discuss how professional ethics should be applied in daily work life in the face of the growing problem of workplace harassment, which is victimizing many employees. The document presents concepts, their consequences, forms of prevention, and the results of a questionnaire applied, focusing on investigating participants' knowledge and perceptions of compliance, the Internal Commission for Accident and Harassment Prevention (CIPA), burnout syndrome, ethical commitment, and workplace harassment. The goal is to contribute to building a healthy and satisfying work environment for all. Thus, it is hoped that this discussion will facilitate the dissemination of knowledge, allowing leaders and employees to absorb and apply healthy behaviors in their daily routines, assisting those who identify with the issue or who experience similar situations, thereby promoting a clear and evident ethical culture within the institution.

**Keywords:** Everyday life. Victims. Work environment. Prevention. Dissemination.

## 1 INTRODUÇÃO

O Assédio moral é um tema da sociedade contemporânea, que afeta significativamente o ambiente de trabalho e gera consequências negativas, como a síndrome de *Burnout*. A falta de conhecimento sobre o assunto é um dos grandes obstáculos a prevenção, mas a aplicação ética tem ajudado os profissionais a lidar com desafios diários de forma responsável (Santos, 2023).

Hoje em dia, com um mercado cada vez mais globalizado e competitivo, existe uma preocupação do que é relacionado a ética. As empresas buscam estar preparadas e serem eficientes para competir, alcançando bons resultados nas vendas e, ao mesmo tempo, elevando a satisfação de funcionários, clientes, fornecedores e da sociedade como um todo. Por isso, a procura por profissionais que atuem de acordo com princípios éticos tem crescido bastante (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, 2015).

A Secretaria de Comunicação Social do TST (2023a) aponta que, a exposição prolongada à humilhação repetitiva pode ter consequências graves na vida profissional, afetando a identidade, dignidade e relações sociais. Isso pode levar a incapacidade laboral, desemprego ou consequências mais severas.

A ética profissional é um comportamento essencial que deve ser adotado pelos trabalhadores, pois impacta diretamente suas ações e decisões no trabalho. Profissionais com ética sólida geralmente criam relações positivas e produtivas, evitando atitudes prejudiciais a outros. A ética profissional previne o assédio moral, pois comportamentos éticos reduzem o risco de afetar negativamente os outros com palavras ou ações inadequadas (Ashley, 2002).

O objetivo deste artigo é promover o conhecimento sobre conduta ética no ambiente profissional, com foco na prevenção e no enfrentar a violência psicológica no trabalho. Busca orientar líderes e colaboradores a compreenderem e aplicarem esses princípios em sua rotina, ajudando a construir uma cultura ética sólida na instituição. Assim, destaca-se que a concepção de um ambiente de trabalho saudável e seguro depende do comprometimento ético de todos os envolvidos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Ética e Assédio Moral

A Ética analisa o comportamento humano em sociedade, focando na determinação de padrões de justiça e equidade em situações que afetam terceiros. Seu objetivo é estabelecer diretrizes e princípios que possam ser aplicados em diferentes contextos para promover a harmonia social e o bem-estar coletivo (Oliveira, 2012)

Segundo National Geographic Brasil (2022), o estudo da ética visa compreender os fundamentos do comportamento humano e estabelecer parâmetros para distinguir o bom do ruim. A importância da ética reside na definição do que é certo e errado, tanto para os indivíduos quanto para a sociedade como um todo.

A ética está relacionada ao comportamento adotado em relações humanas, promovendo respeito e consideração mútua, o que contribui para relações mais duradouras e saudáveis. A Ética no âmbito profissional é fundamental para garantir que as práticas sejam conduzidas de forma responsável e respeitosa, considerando o bem-estar da sociedade. Ter um comportamento ético no trabalho é essencial, pois está ligada ao fazer, que envolve competência, eficiência e eficácia, e ao agir, que se refere à conduta e atitudes adotadas na execução da profissão (Oliveira, 2012).

Conforme Sánchez Vázquez (2017), a ética se constitui como campo filosófico que busca refletir sobre as normas e valores que reagem a conduta humana.

Segundo o Ministério das Comunicações (MCom) (2023), o assédio moral caracteriza-se por ações abusivas, incluindo gestos, palavras ou comportamentos, praticadas de forma repetitiva e constante. Essas atitudes podem comprometer a dignidade, a autoestima, a liberdade de escolha e o desenvolvimento profissional.

O Assédio pode ocorrer de forma direta, com acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou de forma indireta, por meio de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas ou exclusão social (TST, 2023a)

O assédio moral no ambiente profissional pode ser classificado em seis categorias: assédio moral interpessoal, institucional, vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. Essas categorias ajudam a identificar e compreender os diferentes tipos de assédio

que podem ocorrer dentro das instituições, permitindo uma melhor compreensão dos contextos e dinâmicas envolvidas (MCom, 2023).

### **2.1.1 Consequências**

O assédio moral no trabalho tem consequências graves para os funcionários afetados e para a empresa. Os funcionários que sofrem assédio moral podem vivenciar estresse, ansiedade, insegurança e perda de autoestima, levando a dificuldades de concentração, desmotivação e isolamento social (TST, 2023a).

Segundo Santos (2022), o assédio pode ter consequências negativas na produtividade dos funcionários afetados. Além disso, testemunhas do assédio podem ser impactadas, afetando a harmonia da equipe e o ambiente de trabalho. Consequências comuns incluem problemas de sono, dificuldades de relacionamento, estresse, ansiedade, síndrome do pânico e depressão.

### **2.1.2 Síndrome de *Burnout***

O assédio moral no trabalho está relacionado diretamente à Síndrome de *Burnout*, caracterizada por esgotamento físico, mental e emocional devido ao estresse ocupacional. A síndrome causa exaustão, perda de energia, desmotivação, irritabilidade e distanciamento das atividades profissionais. Além de prejudicar a saúde dos trabalhadores, afeta o contexto organizacional, aumentando o absenteísmo, reduzindo a produtividade, comprometendo o clima organizacional e gerando impactos operacionais e financeiros (Brasil, 2024).

Para o Ministério da Saúde (Brasil, 2024), a Síndrome de *Burnout* pode ocorrer quando o trabalhador enfrenta demandas excessivas ou percebe que não possui os recursos necessários para cumpri-las, o que gera sobrecarga emocional. Caso não haja intervenção, o quadro pode evoluir para depressão, tornando essencial buscar apoio profissional logo nos primeiros sinais dos sintomas.

### **2.1.3 Prevenção**

Diversos métodos previnem o assédio moral no trabalho, sendo o principal a vítima ter conhecimento sobre o assunto. Outros métodos incluem o "*Compliance*" e a criação de canais de denúncia eficazes e confidenciais, que permitem a relato seguro das vítimas e testemunhas.

Além disso, o suporte psicológico e o acompanhamento adequado às pessoas afetadas ajudam a minimizar os danos emocionais (TST, **2023a**).

De acordo com o portal JusBrasil (2023), a prevenção do assédio moral no trabalho requer que as organizações mantenham uma postura contínua e abrangente, com políticas bem definidas, treinamentos, ações de conscientização e uma cultura de respeito. É essencial oferecer canais seguros e confidenciais para denúncias, assegurar a apuração dos relatos e a adoção de medidas cabíveis. Tais práticas ajudam a construir ambientes de trabalho mais saudáveis e a prevenir condutas abusivas.

## **2.2 Legislação**

A legislação aborda o assédio moral como forma de proteger a dignidade das pessoas, enfatizando a importância do respeito e da conduta ética no tratamento entre indivíduos.

Conforme prevê a Agência Nacional de Transportes Terrestres (**2023a**), a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são princípios fundamentais que asseguram direitos como a saúde, a honra e condições dignas de trabalho. No mesmo sentido, o Código Civil dispõe que qualquer pessoa que cause danos a outra, incluindo danos de ordem moral, comete ato ilícito e deve ser responsabilizada. Complementando esse entendimento, a Lei nº 8.112/1990, que rege os servidores públicos, reforça que a conduta ética, baseada no respeito e na urbanidade.

## **2.3 Compliance**

Organizacionalmente falando, refere-se ao cumprimento das obrigações legais, regulatórias e internas estabelecidas, contudo, sua aplicação vai além do simples cumprimento de leis, estando diretamente relacionado à promoção de práticas éticas e à prevenção de condutas inadequadas, como o assédio moral. O *compliance* estabelece diretrizes que orientam a conduta profissional, contribuindo para a preservação da integridade institucional, da segurança, do bem-estar dos colaboradores e da reputação da empresa. Dessa forma, torna-se um instrumento essencial para consolidar uma cultura organizacional baseada na ética, na responsabilidade e no desenvolvimento sustentável (Barioni e Macedo, 2025).

Segundo Sousa (2019), o *compliance* representa uma mudança na estrutura e cultura de trabalho organizacional. Seu objetivo é garantir a conformidade com as leis e reorganizar a

rotina diária para criar um ambiente mais eficiente e responsável, minimizando riscos internos e externos e promovendo uma gestão segura e alinhada às normas.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

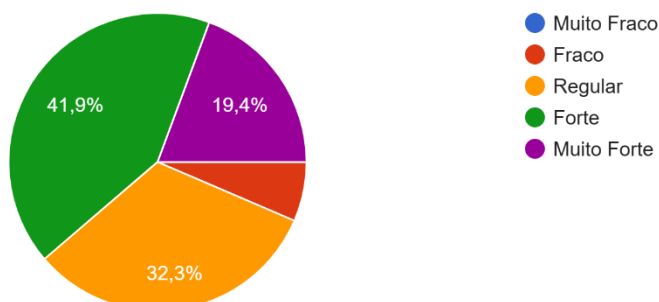
Com a finalidade de aprofundar a análise do tema e compreender a percepção dos indivíduos acerca da ética profissional e do assédio moral no ambiente laboral, foi elaborado e aplicado durante o mês de julho de 2025, um questionário com abordagem quantitativa e qualitativa. O instrumento teve como foco investigar o conhecimento dos participantes sobre *compliance*, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), síndrome de *Burnout*, compromisso ético e assédio moral.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com o TST (2023b), o assédio moral é a denúncia mais comum entre empregados no Brasil, com cerca de sete em dez empresas recebendo essas denúncias. A maioria das vítimas prefere sigilo ou denunciar pela internet, que representa 57,13% do total. Os líderes são os mais denunciados, respondendo por 75,4% das denúncias. Transtornos mentais e comportamentais são a terceira maior causa de afastamento, podendo resultar do assédio moral.

A avaliação do compromisso com a ética profissional, feita com 31 respondentes, mostrou que a maioria percebe o comportamento ético no trabalho como “Forte” (41,9%), seguida de “Regular” (32,3%). Apenas 6,4% consideraram “Fraco” e 19,4% “Muito Forte”, sem respostas para “Muito Fraco”. Os dados indicam uma percepção positiva, embora a presença significativa de “Regular” aponte possíveis lacunas na vivência ética, políticas internas, programas de *compliance* e atuação da CIPA.

**Gráfico 1 – Questão referente “Como você avalia seu compromisso e o das pessoas ao seu redor com a ética no ambiente de trabalho?”.**



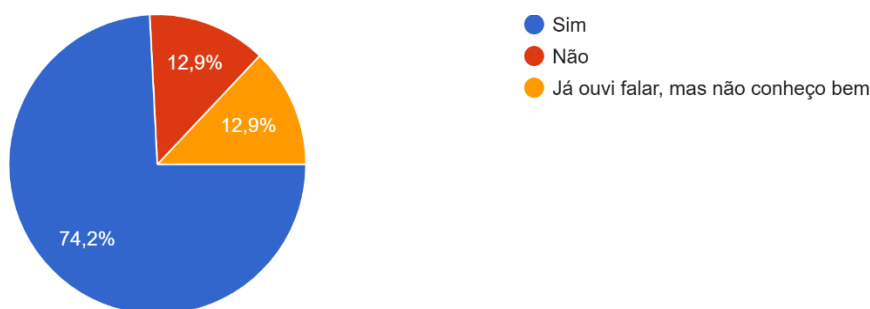
Fonte: Próprio Autor (2025).

A pesquisa também buscou compreender o nível de conhecimento dos participantes em relação aos mecanismos institucionais de combate ao assédio moral, como canais de denúncia e programas de *compliance*.

Ao serem questionados sobre o conhecimento das políticas ou canais de denúncia disponíveis para casos de assédio moral, 74,2% dos participantes afirmaram conhecer esses recursos, 12,9% declararam não conhecer, e 12,9% já haviam ouvido falar, mas não conheciam bem. Esse resultado mostra que a maioria está ciente dos meios formais de denúncia, refletindo ações institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho. Contudo, os 25,8% que não conhecem ou conhecem superficialmente representam um desafio para a comunicação interna e capacitação organizacional.

De acordo com Pamphilon (2024), a comunicação clara e consistente de ética e políticas institucionais, aliada ao envolvimento ativo da liderança, é essencial para fomentar a integridade organizacional, estimular o engajamento dos colaboradores e reforçar um clima de confiança institucional.

**Gráfico 2 – Questão referente “Você conhece as políticas ou os canais de denúncia disponíveis para casos de assédio moral?”.**

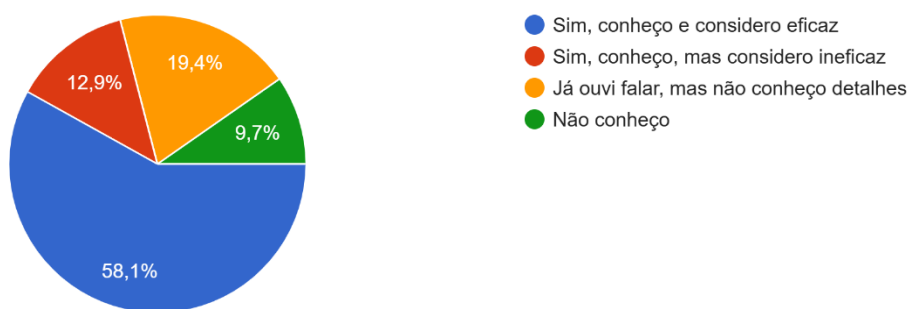


Fonte: Próprio Autor (2025).

Ter conhecimento sobre o programa de *compliance* e sua eficácia no combate a condutas antiéticas, revelou que 58,1% dos respondentes o conhecem e o consideram eficaz no combate a condutas antiéticas, incluindo o assédio moral. Porém, cerca de 30% da amostra possui conhecimento limitado ou desconhece o programa, indicando que lacunas na compreensão podem comprometer a efetividade das ações de integridade institucional.

Segundo Ribeiro e Diniz (2015), quando programado e aplicado corretamente, um programa de *compliance* pode minimizar os riscos de desvios de conduta na organização — fortalecendo a observância normativa e elevando a eficácia institucional.

**Gráfico 3 – Questão referente “Você tem conhecimento sobre o programa de *compliance* e acredita que ele é eficaz para combater condutas antiética, incluindo o assédio moral?”.**

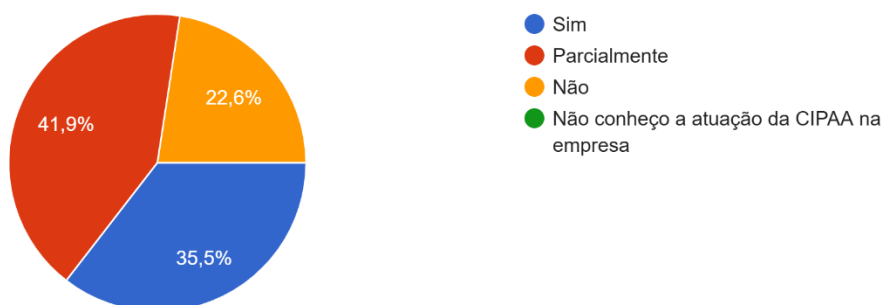


Fonte: Próprio Autor (2025).

Foi questionado se a atuação da CIPA contribui para prevenir o assédio moral e promover um ambiente saudável. Dos participantes, 35,5% disseram que sim, 41,9% parcialmente, e 22,6% desconhecem a atuação da comissão. Isso indica falta de visibilidade e possível atuação limitada da CIPA. A resposta “parcialmente” predominante também pode indicar uma percepção de atuação limitada ou ineficaz diante das necessidades reais dos colaboradores.

De acordo com Coelho, Silva dos Santos e Coelho (2024), A atuação da CIPA contribui para fortalecer a integridade organizacional e promover uma cultura corporativa ética e respeitosa.

**Gráfico 4 – Questão referente “Você acredita que a atuação da CIPA contribui para prevenir o assédio moral e promover um ambiente de trabalho saudável? ”.**

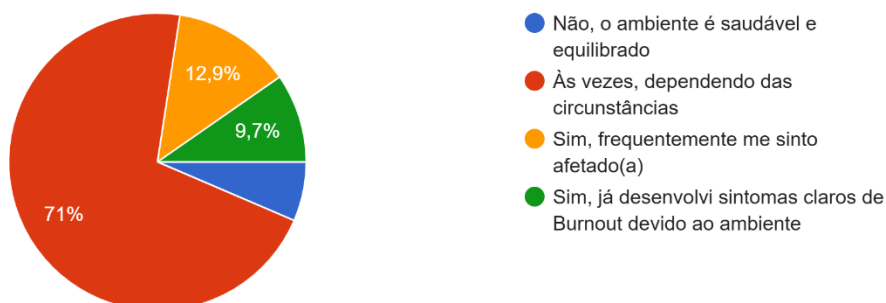


**Fonte:** Próprio Autor (2025).

Quanto à percepção dos participantes sobre a influência do ambiente de trabalho na Síndrome de *Burnout*, 71% percebem impacto ocasional nas condições emocionais, 12,9% relatam serem frequentemente afetados e 9,7% já desenvolveram sintomas claros da síndrome. Apenas 6,4% consideram o ambiente saudável. Esses dados evidenciam riscos psicossociais significativos e reforçam a necessidade de políticas de promoção da saúde mental e prevenção do esgotamento profissional e suporte psicológico.

A pesquisa de Silva, Pereira e Almeida (2022), a percepção do ambiente de trabalho pelos colaboradores exerce influência significativa no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Condições como sobrecarga de tarefas, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais estão frequentemente associadas ao surgimento de sintomas característicos da síndrome.

**Gráfico 5 – Questão referente “Você considera que o ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento de sintomas da Síndrome de *Burnout* (Como esgotamento físico e mental, irritabilidade ou desmotivação)? ”.**



**Fonte:** Próprio Autor (2025).

A análise qualitativa de 31 respostas revelou percepções distintas sobre a segurança para denunciar assédio moral no trabalho. A maioria se sente segura, valorizando a denúncia, confiança nos canais formais e apoio institucional. Porém, parte expressa medo e desconfiança por retaliações, hierarquia dos agressores, falhas organizacionais e desconhecimento dos procedimentos. Os dados indicam que denunciar depende não só dos canais, mas da cultura organizacional, suporte institucional e credibilidade das lideranças.

A segunda questão aberta revelou que os participantes consideram essenciais a formação contínua em ética, o fortalecimento de políticas institucionais, a liderança ética, relações baseadas no respeito e sanções claras para promover uma cultura ética e respeitosa no trabalho. Também destacaram a criação ou fortalecimento de políticas institucionais, como códigos de conduta, *compliance* e canais de denúncia. As respostas ressaltaram o papel da liderança ética na construção de um clima justo, além da importância de relações interpessoais baseadas no respeito, diálogo e empatia. Eles demonstram compreensão crítica alinhada à governança corporativa, destacando a integração entre educação, estrutura institucional e liderança para um ambiente saudável.

## 5 CONCLUSÃO

Os resultados da pesquisa evidenciam a importância de se discutir o assédio moral, tema ainda pouco compreendido por muitos. Suas consequências impactam diretamente o ambiente de trabalho, podendo levar a condições como a síndrome de *Burnout*. A ética profissional aparece como elemento central na prevenção dessas práticas, ao promover

comportamentos adequados e respeitosos. Conclui-se que a construção de um ambiente laboral justo e saudável é uma responsabilidade coletiva, essencial para o bem-estar e a realização dos profissionais.

As respostas do questionário mostraram que os colaboradores do setor produtivo valorizam um ambiente de trabalho baseado no respeito, ética e bem-estar coletivo. A análise revelou que um espaço saudável está ligado à prática da ética profissional. Também se observou que o receio de denunciar assédio moral ainda existe, sendo fundamental que as empresas invistam em ações como palestras, treinamentos e suporte institucional, garantindo anonimato e segurança dos denunciantes. Essas medidas fortalecem a confiança e consolidam uma cultura ética e preventiva.

Conclui-se que a ética profissional é fundamental para prevenir o assédio moral no trabalho. Espaços saudáveis dependem da conduta individual e do comprometimento institucional com políticas claras, lideranças éticas, ações educativas e mecanismos eficazes de denúncia e acolhimento. Fortalecer esses elementos faz promover uma cultura de respeito e integridade, pois onde há ética, não há silêncio diante do abuso.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES – ANTT; MINISTÉRIO DA ECONOMIA; Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha sobre assédio moral (TST). Brasília: ANTT/MEC/TST, **2023a**. Disponível em: <https://www.gov.br/antt/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/governanca-publica/integridade-1/guias-e-demais-referencias-em-integridade-publica/outras-referencias/cartilha-sobre-assedio-moral-tst/view> . Acesso em: 17 mai. 2025.

ASHLEY, Patricia. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002. **205 p.**

BARIONI & MACEDO ADVOGADOS. *Compliance e ESG na Visão Administrativa: Como Implantar e Colher Resultados Sustentáveis*. Barioni e Macedo Advogados, 13 maio 2025. Disponível em: <https://barioniemacedo.adv.br/compliance-e-esg-na-visao-administrativa-como-implantar-e-colher-resultados-sustentaveis/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. **Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho**. Borges & Mourão (orgs.). 2015. Disponível em: [http://www.larpsi.com.br/media/mconnect\\_uploadfiles/c/a/cap\\_01ccc.pdf](http://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01ccc.pdf). Acesso em: 02 mai. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de *Burnout*. Brasília: Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 13 jun. 2025.

COELHO, Ana Cláudia; SILVA DOS SANTOS, Elayne Samili Pereira; COELHO, Ana Carla Mendes. **O assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas: causas, consequências e prevenção**. 2024. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/241218499.pdf> . Acesso em: 16 ago. 2025.

JUSBRASIL. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. JusBrasil, 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-aco-es/pro-vida/dicas-de-saude/pilulas-de-saude/assedio-moral-pode-afetar-a-saude-mental-do-profissional> . Acesso em: 13 jun. 2025.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES. Cartilha sobre assédio moral (MCom). Brasília: Ministério das Comunicações, 24 jan. 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais\\_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhaAssdioMCom.pdf](https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhaAssdioMCom.pdf) . Acesso em: 24 mai. 2025.

OLIVEIRA, A. R. **Ética profissional**. In: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Belém, PA, 2012. Disponível em: < <https://www.studocu.com/pt-br/document/centro-universitario-universus-veritas/psicologia-social/01-etica-profissional/73054123>>. Acesso em: 15 mai. 2025.

PAMPHILON, Andrew. Engaging ethical standards that can be lived: the importance of communicating ethics and compliance within an organisation. *Communicate Magazine*, 2 ago. 2024. Disponível em: [https://www.communicatemagazine.com/features/2024/engaging-ethical-standards-that-can-be-lived-the-importance-of-communicating-ethics-and-compliance-within-an-organisation/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.communicatemagazine.com/features/2024/engaging-ethical-standards-that-can-be-lived-the-importance-of-communicating-ethics-and-compliance-within-an-organisation/?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 16 ago. 2025.

REDAÇÃO NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. **O que é a ética e por que ela é importante**. National Geographic Brasil, 28 nov. 2022. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/historia/2022/11/o-que-e-a-etica-e-porque-ela-e-importante> . Acesso em: 17 mai. 2025.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Senado Federal. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/172632> . Acesso em: 16 ago. 2025.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. *Ética*. Tradução de João Dell'Anna. 37. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017. 304 p. ISBN 978-85-200-1014-3. Disponível em: [https://statics-americanas.b2w.io/produtos/132587827/documentos/132587827\\_1.pdf](https://statics-americanas.b2w.io/produtos/132587827/documentos/132587827_1.pdf) Acesso em: 16 ago. 2025.

SANTOS, Eliziane dos. Assédio moral pode afetar a saúde mental do profissional. *Jornal MT Norte*, Sinop, 17 out. 2023. Disponível em:

<https://www.jornalmtnorte.com.br/atualidades/assedio-moral-pode-afetar-a-saude-mental-do-profissional/27414>. Acesso em: 17 mai. 2025.

SILVA, J.; PEREIRA, M.; ALMEIDA, C. **Influência do ambiente de trabalho no desenvolvimento da Síndrome de Burnout entre servidores públicos**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 56, n. 1, p. 45-53, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/wgSNX3jKDPTxCwFVFGMggmP/> . Acesso em: 16 ago. 2025.

SOUSA, L. M. R. O que é *compliance*. JusBrasil, 10 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-e-compliance/755922792> . Acesso em: 14 jun. 2025.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio Moral no Trabalho: Assédio e discriminação no trabalho. Boa Vista, 24 mar. 2023b. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 24 mai. 2025.