
**RELAÇÕES DE PODER E
ASSÉDIO MORAL
INSTITUCIONAL:
DINÂMICAS DE CONTROLE,
EXCLUSÃO E SOFRIMENTO
NO TRABALHO**

**POWER RELATIONS AND INSTITUTIONALIZED MORAL HARASSMENT:
DYNAMICS OF CONTROL, EXCLUSION, AND SUFFERING AT WORK**

Ciências Sociais Aplicadas • 20/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/773600414](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/773600414)

Reginaldo Neves Martins¹

Maria Ediliane da Silva²

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui um fenômeno complexo que envolve relações de poder, dinâmicas institucionais e práticas organizacionais capazes de comprometer a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. Em determinados contextos organizacionais, especialmente aqueles caracterizados por centralização decisória e fragilidade de mecanismos institucionais de controle, podem emergir práticas de perseguição profissional, desqualificação simbólica e favorecimento de determinados grupos no interior das instituições.

O presente artigo tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral institucional a partir das relações de poder presentes nas organizações, discutindo de que modo determinadas estruturas institucionais contribuem para a naturalização de práticas abusivas no ambiente de trabalho. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica crítica da literatura nacional e internacional sobre assédio moral, poder institucional e psicodinâmica do trabalho.

O referencial teórico articula contribuições da sociologia do poder, da psicodinâmica do trabalho e dos estudos sobre violência simbólica nas instituições. A análise evidencia que o assédio moral pode assumir caráter institucionalizado por meio de mecanismos organizacionais de exclusão profissional, isolamento simbólico, desvalorização do trabalho e favorecimento de determinados grupos dentro das organizações.

Conclui-se que o enfrentamento desse fenômeno requer não apenas mecanismos formais de responsabilização, mas também políticas institucionais de prevenção, canais efetivos de denúncia e a construção de uma cultura organizacional orientada por princípios éticos e pela valorização do trabalho humano.

Palavras-chave: Assédio Moral Institucional. Relações de Poder. Violência Simbólica. Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

Workplace harassment is a complex phenomenon involving power relations, institutional dynamics, and organizational practices capable of compromising the dignity and well-being of workers. In certain organizational contexts, especially those characterized by centralized decision-making and weak institutional control mechanisms, practices of professional persecution, symbolic disqualification, and favoritism towards certain groups within institutions may emerge.

This article aims to analyze the phenomenon of institutional workplace harassment from the perspective of power relations present in organizations, discussing how certain institutional structures contribute to the normalization of abusive practices in the workplace. The research is characterized as qualitative, exploratory in nature, and based on a critical bibliographic review of national and international literature on workplace harassment, institutional power, and the psychodynamics of work.

The theoretical framework articulates contributions from the sociology of power, the psychodynamics of work, and studies on symbolic violence in institutions. The analysis shows that workplace harassment can take on an institutionalized character through organizational mechanisms of professional exclusion, symbolic isolation, devaluation of work, and favoritism towards certain groups within organizations.

It is concluded that confronting this phenomenon requires not only formal accountability mechanisms, but also institutional prevention policies, effective reporting channels, and the construction of an organizational culture guided by ethical principles and the valuing

of human work.

Keywords: Institutional Workplace Harassment. Power Relations. Symbolic Violence. Mental Health at Work.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa lugar central na organização das sociedades contemporâneas, constituindo-se não apenas como meio de subsistência econômica, mas também como espaço de reconhecimento social, construção identitária e produção de sentido para os indivíduos. Entretanto, o ambiente laboral também pode tornar-se cenário de tensões, conflitos e práticas de violência simbólica que comprometem a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

Entre essas formas de violência destaca-se o assédio moral, entendido como um conjunto de práticas reiteradas de humilhação, desqualificação ou constrangimento direcionadas a determinados trabalhadores no contexto das relações profissionais. Tais práticas, quando sistemáticas, podem produzir impactos significativos na saúde mental das vítimas, além de afetar o clima organizacional e as dinâmicas institucionais.

Estudos sobre o fenômeno têm demonstrado que o assédio moral não se limita a conflitos interpessoais isolados, mas frequentemente se relaciona a estruturas organizacionais marcadas por assimetrias de poder, fragilidade institucional e ausência de mecanismos eficazes de regulação das relações de trabalho. Nesse sentido, compreender o assédio moral exige considerar as relações de poder que atravessam as instituições e influenciam as formas de organização e gestão do trabalho.

As contribuições teóricas de Michel Foucault permitem compreender o poder como um conjunto de práticas e dispositivos que operam no interior das instituições, regulando comportamentos e produzindo formas específicas de disciplinamento social. De modo complementar, Pierre Bourdieu destaca a existência de mecanismos de violência simbólica que contribuem para a reprodução de hierarquias e desigualdades nos diferentes campos sociais, inclusive nas organizações de trabalho.

A partir dessas perspectivas, torna-se possível compreender o assédio moral não apenas como resultado de comportamentos individuais, mas também como expressão de dinâmicas institucionais que podem favorecer práticas de exclusão, silenciamento e desvalorização profissional. Em determinados contextos organizacionais, especialmente aqueles caracterizados por forte centralização de poder e fragilidade de mecanismos de controle institucional, tais práticas podem adquirir caráter sistemático, configurando formas de assédio moral institucional.

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral institucional a partir das relações de poder presentes nas organizações, discutindo de que maneira determinadas estruturas institucionais podem contribuir para a naturalização de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Para tanto, o estudo adota abordagem qualitativa de natureza exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica da literatura nacional e internacional sobre assédio moral, poder institucional e psicodinâmica do trabalho.

Ao discutir as relações entre poder institucional, violência simbólica e sofrimento no trabalho, busca-se contribuir para o

aprofundamento do debate acadêmico sobre o tema, bem como para a reflexão sobre a necessidade de construção de ambientes organizacionais mais éticos, democráticos e comprometidos com a valorização do trabalho humano.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho tem sido objeto de crescente interesse nas últimas décadas, especialmente em razão de seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores e sobre a qualidade das relações organizacionais. O fenômeno é geralmente caracterizado por práticas reiteradas de humilhação, constrangimento, desqualificação profissional ou isolamento direcionadas a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, produzindo situações de sofrimento psicológico e fragilização das relações de trabalho.

Uma das autoras que contribuíram significativamente para a difusão do conceito foi Marie-France Hirigoyen, ao definir o assédio moral como um conjunto de condutas abusivas que, por sua repetição ou sistematicidade, atentam contra a dignidade ou integridade psíquica do indivíduo (HIRIGOYEN, 2015). Tais práticas podem manifestar-se por meio de críticas constantes, isolamento social, desqualificação profissional ou atribuição de tarefas degradantes.

Na literatura internacional, o fenômeno é frequentemente denominado *workplace bullying*, sendo descrito como um processo de violência psicológica persistente que coloca o trabalhador em posição de vulnerabilidade no ambiente organizacional. Estudos indicam que essas práticas tendem a ocorrer em contextos

institucionais caracterizados por liderança autoritária, baixa transparência organizacional e fragilidade de mecanismos institucionais de controle (EINARSEN et al., 2020; NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Além de afetar diretamente a saúde mental das vítimas, o assédio moral também pode produzir efeitos coletivos no ambiente organizacional, como deterioração do clima institucional, aumento do absenteísmo e redução do comprometimento profissional. Dessa forma, o fenômeno não se limita à esfera individual, mas possui implicações estruturais para o funcionamento das instituições (SALIN; HOEL, 2020).

2.2. Relações de Poder e Violência Simbólica nas Instituições

A compreensão do assédio moral no trabalho exige considerar as relações de poder que estruturam o funcionamento das organizações. Nesse sentido, as contribuições de Michel Foucault são particularmente relevantes para compreender como o poder se manifesta por meio de dispositivos institucionais que regulam comportamentos e produzem formas de disciplinamento social (FOUCAULT, 1979).

Para Foucault (1979), o poder não se restringe a estruturas hierárquicas formais, mas circula nas práticas cotidianas das instituições, manifestando-se por meio de mecanismos de vigilância, avaliação e controle. No contexto organizacional, tais mecanismos podem assumir a forma de avaliações seletivas, distribuição desigual de recursos institucionais ou processos de controle simbólico que afetam as trajetórias profissionais dos trabalhadores.

De forma complementar, Pierre Bourdieu contribui para compreender como as relações sociais são atravessadas por formas de violência simbólica que tendem a reproduzir hierarquias e desigualdades nos diferentes campos sociais (BOURDIEU, 2007). A violência simbólica opera de maneira frequentemente invisível, naturalizando relações de dominação e fazendo com que determinadas práticas sejam percebidas como legítimas ou inevitáveis.

No interior das organizações, tais mecanismos podem contribuir para a reprodução de estruturas de poder que favorecem determinados grupos enquanto marginalizam outros. Nesse contexto, práticas de desqualificação profissional, silenciamento institucional ou exclusão simbólica podem funcionar como instrumentos de manutenção dessas hierarquias (BOURDIEU, 2012).

2.3. Assédio Moral Institucional e Sofrimento no Trabalho

Quando práticas de violência psicológica se articulam às estruturas organizacionais e às dinâmicas institucionais de poder, o assédio moral pode assumir caráter institucionalizado. Nesses casos, as práticas abusivas deixam de ser compreendidas apenas como comportamentos individuais e passam a refletir formas estruturais de organização do trabalho.

Os estudos da psicodinâmica do trabalho desenvolvidos por Christophe Dejours contribuem significativamente para compreender os impactos dessas dinâmicas sobre a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Dejours (2017), o trabalho pode constituir tanto espaço de realização subjetiva quanto fonte de

sofrimento psíquico, dependendo das condições organizacionais em que é realizado.

Em contextos institucionais marcados por práticas de perseguição profissional, desvalorização simbólica ou isolamento organizacional, os trabalhadores podem vivenciar experiências de sofrimento relacionadas à perda de reconhecimento profissional e à fragilização das relações de cooperação no trabalho (DEJOURS, 2017).

Estudos recentes também indicam que ambientes organizacionais caracterizados por instabilidade institucional, fragilidade de mecanismos de governança e centralização decisória tendem a apresentar maior incidência de práticas de assédio moral (EINARSEN et al., 2020; SALIN; HOEL, 2020). Nessas circunstâncias, o assédio pode funcionar como mecanismo informal de controle organizacional, utilizado para disciplinar comportamentos ou silenciar vozes críticas no interior das instituições.

Dessa forma, compreender o assédio moral institucional exige analisar não apenas comportamentos individuais, mas também as estruturas organizacionais e as dinâmicas de poder que sustentam tais práticas.

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, desenvolvida a partir de revisão bibliográfica de caráter analítico. Esse tipo de abordagem é particularmente adequado para investigações que buscam compreender fenômenos sociais complexos por meio da análise crítica da produção teórica existente na literatura acadêmica.

O levantamento bibliográfico foi realizado a partir de obras clássicas e estudos contemporâneos que abordam o fenômeno do assédio moral, as relações de poder nas instituições e os impactos do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Foram considerados autores das áreas da sociologia do trabalho, da psicodinâmica do trabalho e dos estudos organizacionais, com destaque para contribuições teóricas que analisam os processos de violência simbólica e as dinâmicas institucionais presentes nas organizações.

A seleção das fontes contemplou tanto referências clássicas amplamente consolidadas na literatura quanto estudos mais recentes publicados em periódicos científicos nacionais e internacionais, permitindo articular perspectivas teóricas distintas na análise do fenômeno investigado.

A análise do material bibliográfico foi conduzida por meio de abordagem interpretativa, buscando identificar categorias conceituais que permitam compreender de que maneira determinadas estruturas organizacionais e relações de poder podem favorecer a ocorrência de práticas de assédio moral institucional. A partir desse processo analítico, procurou-se estabelecer articulações entre diferentes perspectivas teóricas, contribuindo para uma compreensão mais ampla das dinâmicas de controle, exclusão e sofrimento presentes no ambiente de trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da literatura evidencia que o assédio moral no ambiente de trabalho não se restringe a comportamentos individuais isolados, mas pode estar associado a dinâmicas institucionais mais amplas

relacionadas às estruturas de poder presentes nas organizações. Em contextos organizacionais caracterizados por forte centralização decisória, fragilidade de mecanismos institucionais de controle e baixa participação democrática nos processos de gestão, práticas de desqualificação profissional, isolamento simbólico e exclusão podem funcionar como mecanismos informais de controle organizacional.

Essa perspectiva encontra respaldo nas análises de Michel Foucault, para quem o poder não se limita às estruturas hierárquicas formais, mas se manifesta por meio de dispositivos institucionais que regulam comportamentos e produzem formas específicas de disciplinamento social (FOUCAULT, 1979). No interior das organizações, tais dispositivos podem operar através de práticas cotidianas de vigilância, avaliação e controle simbólico, influenciando trajetórias profissionais e delimitando os espaços de participação e contestação institucional.

No contexto das instituições públicas, especialmente no campo educacional, tais dinâmicas podem manifestar-se em práticas de perseguição profissional direcionadas a trabalhadores que questionam determinadas decisões administrativas ou que expressam posicionamentos críticos em relação às formas de gestão institucional. Nessas circunstâncias, o assédio moral pode funcionar como estratégia de silenciamento organizacional, contribuindo para a manutenção de determinadas estruturas de poder.

A fragilidade de mecanismos institucionais de participação e controle social também pode favorecer a naturalização dessas práticas. No caso das escolas públicas, instâncias como conselhos escolares ou espaços colegiados de decisão nem sempre possuem efetiva capacidade deliberativa, o que pode limitar a mediação de

conflitos institucionais e dificultar o enfrentamento de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Sob a perspectiva da sociologia das organizações, tais processos podem ser interpretados à luz do conceito de violência simbólica desenvolvido por Pierre Bourdieu. Para Bourdieu (2007), a violência simbólica refere-se a formas de dominação social que se estabelecem de maneira frequentemente invisível e naturalizada, sendo incorporadas às práticas institucionais e às relações sociais. No ambiente organizacional, práticas de desqualificação profissional, exclusão simbólica ou favorecimento seletivo podem contribuir para a reprodução dessas hierarquias e para a manutenção de determinados grupos em posições privilegiadas de poder.

Nesse cenário, quando os critérios de reconhecimento profissional e ascensão institucional passam a estar associados mais ao alinhamento com determinadas estruturas de poder do que ao compromisso profissional ou pedagógico, cria-se um ambiente organizacional propício à consolidação de práticas de assédio moral. Essas dinâmicas tendem a comprometer não apenas as relações institucionais, mas também a própria qualidade do trabalho desenvolvido nas organizações públicas.

Além das implicações institucionais, a literatura tem demonstrado que o assédio moral produz impactos significativos sobre a saúde mental dos trabalhadores. A exposição prolongada a contextos organizacionais marcados por práticas de humilhação, desvalorização profissional ou isolamento pode gerar sentimento de insegurança institucional, desgaste emocional e perda de sentido no trabalho. Estudos no campo da psicodinâmica do trabalho destacam que ambientes organizacionais caracterizados pela ausência de

reconhecimento e pela fragilização das relações de cooperação tendem a favorecer processos de sofrimento psíquico entre trabalhadores (DEJOURS, 2017).

4.1. Assédio Moral e Saúde Mental no Trabalho: Contribuições Recentes da Literatura

Nos últimos anos, a literatura científica tem ampliado significativamente a compreensão sobre os impactos do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores. Estudos contemporâneos indicam que a exposição prolongada a ambientes organizacionais marcados por práticas de violência psicológica, desqualificação profissional e isolamento institucional pode produzir efeitos profundos sobre o bem-estar psíquico e emocional dos indivíduos.

Pesquisas internacionais têm demonstrado que o assédio moral está associado ao aumento de sintomas de estresse ocupacional, ansiedade, depressão e esgotamento emocional. De acordo com Ståle Einarsen, um dos principais pesquisadores do tema, o assédio moral no trabalho caracteriza-se por comportamentos repetitivos de natureza hostil que colocam o trabalhador em posição de vulnerabilidade psicológica, comprometendo sua autoestima profissional e sua saúde mental (EINARSEN et al., 2020).

Estudos mais recentes reforçam essa relação ao demonstrar que a exposição contínua a ambientes organizacionais hostis pode desencadear processos de sofrimento psíquico e afastamento do trabalho. Segundo Morten Birkeland Nielsen e colaboradores, trabalhadores submetidos a situações recorrentes de assédio apresentam maior probabilidade de desenvolver sintomas de ansiedade, depressão e exaustão emocional, além de redução

significativa na satisfação com o trabalho (NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Nesse contexto, o campo da psicodinâmica do trabalho também oferece importantes contribuições para a compreensão da relação entre organização do trabalho e sofrimento psíquico. Para Christophe Dejours, o sofrimento no trabalho emerge quando há ruptura entre o reconhecimento profissional esperado pelo trabalhador e as condições institucionais efetivamente vivenciadas no ambiente laboral (DEJOURS, 2017). Quando práticas de humilhação, desvalorização ou exclusão passam a integrar o cotidiano organizacional, os trabalhadores podem experimentar sentimento de impotência, injustiça e desamparo institucional.

No contexto educacional, tais dinâmicas tornam-se particularmente preocupantes, uma vez que o trabalho docente envolve elevada demanda emocional e forte compromisso social com o processo educativo. Pesquisas recentes têm apontado que ambientes institucionais marcados por conflitos organizacionais, fragilidade das relações de cooperação e ausência de reconhecimento profissional podem contribuir para o agravamento de quadros de sofrimento psíquico entre profissionais da educação.

Nesse sentido, estudos desenvolvidos por Martins (2025), Martins e Pereira (2026) destacam que a saúde mental dos trabalhadores da educação está profundamente relacionada às condições institucionais de trabalho e às formas de gestão presentes nas organizações escolares. Ambientes organizacionais caracterizados por práticas autoritárias de gestão, ausência de diálogo institucional e fragilidade de mecanismos de participação tendem a intensificar

sentimentos de desgaste emocional e desmotivação profissional entre os trabalhadores.

Além disso, pesquisas recentes no campo da psicologia organizacional têm demonstrado que práticas institucionais de prevenção ao assédio moral, associadas à promoção de ambientes de trabalho mais participativos e transparentes, podem contribuir significativamente para a redução de conflitos organizacionais e para a promoção do bem-estar psicológico no trabalho (HOEL; COOPER, 2023).

Dessa forma, a literatura contemporânea evidencia que o enfrentamento do assédio moral nas instituições deve necessariamente considerar suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores. Mais do que um problema de ordem exclusivamente disciplinar ou administrativa, o assédio moral configura-se como questão relevante de saúde ocupacional, exigindo políticas institucionais de prevenção, mecanismos eficazes de denúncia e a promoção de culturas organizacionais baseadas no respeito, na ética e na valorização do trabalho humano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral institucional a partir das relações de poder presentes nas organizações, com especial atenção às dinâmicas de controle, exclusão e sofrimento no trabalho. A análise da literatura evidenciou que o assédio moral não deve ser compreendido apenas como resultado de conflitos interpessoais isolados, mas como fenômeno que pode estar profundamente relacionado às estruturas

institucionais, às formas de organização do trabalho e às relações de poder que atravessam o cotidiano das organizações.

A discussão teórica permitiu identificar que, em contextos institucionais caracterizados por forte centralização de poder, fragilidade de mecanismos participativos e baixa transparência nos processos decisórios, práticas de desqualificação profissional, isolamento e perseguição institucional podem assumir a função de mecanismos informais de controle organizacional. Nessas circunstâncias, o assédio moral tende a operar como estratégia de disciplinamento institucional, direcionada à contenção de vozes críticas e à preservação de determinadas estruturas de poder.

A partir das contribuições de Michel Foucault, foi possível compreender como os dispositivos de poder presentes nas instituições produzem formas de vigilância e disciplinamento que influenciam as trajetórias profissionais dos trabalhadores. De modo complementar, a noção de violência simbólica desenvolvida por Pierre Bourdieu contribui para evidenciar como determinadas práticas institucionais podem reproduzir relações de dominação de forma muitas vezes naturalizada no cotidiano organizacional.

Outro aspecto relevante evidenciado pela análise refere-se aos impactos do assédio moral sobre a saúde mental dos trabalhadores. A literatura recente tem demonstrado que a exposição prolongada a ambientes organizacionais marcados por práticas de humilhação, desvalorização profissional e isolamento institucional pode contribuir para processos de sofrimento psíquico, desgaste emocional e perda de sentido no trabalho. Nessa perspectiva, as contribuições da psicodinâmica do trabalho, particularmente nas análises de Christophe Dejours, destacam a importância do

reconhecimento profissional e das relações de cooperação como elementos fundamentais para a construção do equilíbrio psíquico no trabalho.

No campo educacional, tais questões assumem relevância ainda maior, considerando que o trabalho docente envolve elevada demanda emocional e forte compromisso social com os processos de formação humana. Ambientes institucionais marcados por práticas autoritárias de gestão, fragilidade das instâncias colegiadas e ausência de mecanismos eficazes de mediação de conflitos podem contribuir para a intensificação de situações de sofrimento no trabalho entre profissionais da educação.

Diante desse cenário, o enfrentamento do assédio moral institucional exige o desenvolvimento de políticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais democráticos, transparentes e participativos. Isso inclui o fortalecimento de mecanismos institucionais de controle e participação, a implementação de canais seguros de denúncia e a promoção de práticas de gestão comprometidas com a ética, o respeito e a valorização do trabalho humano.

Por fim, destaca-se que este estudo apresenta limitações inerentes às pesquisas de natureza bibliográfica, uma vez que não envolve investigação empírica direta sobre contextos institucionais específicos. Nesse sentido, recomenda-se que pesquisas futuras possam aprofundar a compreensão do fenômeno por meio de estudos empíricos, incluindo análises qualitativas de experiências institucionais, investigações sobre os impactos do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores e estudos comparativos sobre

políticas organizacionais de prevenção ao assédio moral em diferentes contextos institucionais.

Assim, espera-se que as reflexões aqui apresentadas possam contribuir para o avanço das discussões acadêmicas sobre o tema, bem como para a construção de práticas institucionais mais justas, éticas e comprometidas com a promoção da dignidade no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAILLIEN, Elfi; ESCARTÍN, Jordi. Workplace bullying: theoretical approaches and future research directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 30, n. 3, p. 1-15, 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2017.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v. 27, n. 3, p. 1-10, 2017.

EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. **Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice**. 3. ed. Boca Raton: CRC Press, 2020.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 2014.

HIRIGOYEN, Gerard; POULAIN-REHM, Thierry. Relações entre responsabilidade social corporativa e desempenho financeiro: qual é a causalidade?. **Journal of business & Management** , v. 4, n. 1, p. 18-43, 2015.

HOEL, Helge; COOPER, Cary L. Destructive leadership and workplace bullying. *Journal of Organizational Effectiveness*, v. 10, n. 1, p. 1-15, 2023.

MARTINS, Reginaldo Neves; PEREIRA, Taniele Martins. A saúde mental docente no Brasil: fatores, consequências e estratégias de intervenção. **South Florida Journal of Environmental and Animal Science**, v. 6, n. 1, p. e6267-e6267, 2026.

MARTINS, Reginaldo Neves. Adoecimento mental entre professores no Brasil: uma revisão narrativa crítica sobre causas, consequências e possíveis intervenções. **Revista Missioneira**, v. 27, n. 2, p. 3-10, 2025.

NIELSEN, Morten Birkeland; EINARSEN, Ståle Valvatne. O que sabemos, o que não sabemos e o que deveríamos e poderíamos ter sabido sobre assédio moral no trabalho: uma visão geral da literatura e uma agenda para pesquisas futuras. **Aggression and violent behavior** , v. 42, p. 71-83, 2018.

SALIN, Denise; NOTELAERS, Guy. Workplace bullying and harassment: definitions and conceptual approaches. In: EINARSEN, Ståle et al. *Bullying and harassment in the workplace*. Boca Raton: CRC Press, 2020.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral organizacional: uma análise sobre estratégias de gestão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

¹ Graduado em Filosofia (2003), graduado em Educação Física (2018), graduado em Geografia (2025). Mestrado em Ciências da Educação (2019) e Doutorado em Ciências da Educação (2023). Professor da Rede Estadual de Educação da Bahia e Municipal de Serra do Ramalho – BA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3601373669059646>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-0279-9221>

² Graduada em Pedagogia (2018), graduada em Letras Português/Inglês (2009). Mestre em Ciências da Educação (2019). Professora da Rede Municipal de Serra do Ramalho Bahia. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8037948309961762>