

**INTELIGÊNCIA
SOCIOEMOCIONAL,
LIDERANÇA E RISCOS
PSICOSSOCIAIS NO
TRABALHO: UMA ANÁLISE
DOCUMENTAL DOS
RELATOS SOBRE OS
BASTIDORES DO
PROGRAMA PÂNICO**

**SOCIOEMOTIONAL INTELLIGENCE, LEADERSHIP AND PSYCHOSOCIAL
RISKS AT WORK: A DOCUMENTARY ANALYSIS OF REPORTS ABOUT THE
BEHIND-THE-SCENES ENVIRONMENT OF THE PÂNICO TV SHOW**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 03/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/790793868](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/790793868)

Fabio Flores dos Anjos¹

RESUMO

Este artigo examina como práticas de liderança narradas por ex-integrantes da versão televisiva do programa Pânico se relacionam à inteligência socioemocional e aos fatores de risco psicossociais no trabalho. O referencial reúne estudos brasileiros sobre inteligência emocional, habilidades sociais, assédio moral, saúde do trabalhador e a Norma Regulamentadora nº 1. Trata-se de artigo original, qualitativo e descritivo, desenvolvido por pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisados segmentos de entrevistas públicas de Márvio Lúcio, Eros Prado, Diego Becker, Carol Dias e Gabi Levinnt, distribuídos nas categorias gestão pelo medo, humilhação e rebaixamento, rivalidade e repercussões emocionais atribuídas ao trabalho. A leitura comparada evidenciou convergências entre medo associado às reuniões, cobrança depreciativa, competição estimulada e relatos de sofrimento. Esses resultados documentais não autorizam diagnóstico clínico nem conclusão jurídica sobre assédio, mas permitem reconhecer situações que demandariam investigação preventiva em uma organização. Conclui-se que competências socioemocionais podem qualificar comunicação, feedback e manejo de conflitos quando articuladas a políticas empresariais, escuta dos trabalhadores e gestão dos fatores de risco psicossociais prevista na NR-1.

Palavras-chave: Inteligência socioemocional; Liderança; Riscos psicossociais; Clima organizacional; Saúde mental no trabalho.

ABSTRACT

This article examines how leadership practices described by former members of the television program Pânico relate to socioemotional intelligence and psychosocial risk factors at work. The theoretical framework draws on Brazilian studies of emotional intelligence, social skills, workplace bullying, occupational health, and Regulatory

Standard No. 1 (NR-1). This is an original, qualitative, descriptive study based on bibliographic and documentary research. Segments from public interviews with Márvio Lúcio, Eros Prado, Diego Becker, Carol Dias, and Gabi Levinnt were analyzed and organized into four categories: management through fear, humiliation and devaluation, rivalry, and emotional repercussions attributed to work. Comparative analysis identified convergences involving fear associated with meetings, demeaning forms of pressure, encouraged competition, and reports of distress. These documentary findings do not support clinical diagnoses or legal conclusions regarding workplace bullying, but they identify situations that would warrant preventive investigation in an organization. The study concludes that socioemotional competencies can improve communication, feedback, and conflict management when combined with organizational policies, worker participation, and the management of psychosocial risk factors required by NR-1.

Keywords: Socioemotional intelligence; Leadership; Psychosocial risks; Organizational climate; Mental health at work.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho participa da construção da identidade, organiza relações sociais e oferece experiências de pertencimento e reconhecimento. Ao mesmo tempo, as organizações podem produzir sofrimento quando medo, humilhação, rivalidade e insegurança são incorporados às formas de controle. A Psicologia Organizacional e do Trabalho examina essas relações considerando que as condições de execução das atividades e os modelos de gestão repercutem no comportamento, nos vínculos e na saúde dos trabalhadores (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

A inteligência socioemocional passou a ocupar um lugar importante na seleção de profissionais e, sobretudo, na formação de lideranças. Aqui, o conceito é entendido a partir do encontro entre inteligência emocional e habilidades sociais. Isso envolve reconhecer o que se sente, perceber as reações do outro e conduzir relações de trabalho sem transformar toda divergência em confronto. Há, porém, um cuidado necessário: falar de competência emocional não pode servir para exigir que o trabalhador se adapte a qualquer pressão.

O estudo delimita-se à análise de relatos públicos de cinco ex-integrantes da versão televisiva do programa Pânico: Márvio Lúcio, Eros Prado, Diego Becker, Carol Dias e Gabi Levinnt. Diante das experiências narradas, formula-se o seguinte problema: de que maneira esses relatos evidenciam práticas de liderança e fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, e como a inteligência socioemocional pode contribuir para preveni-los no contexto empresarial?

A hipótese é que os depoimentos revelem uma forma de gestão apoiada no medo, no rebaixamento e na rivalidade entre colegas. São práticas que podem aumentar os riscos psicossociais. Supõe-se também que uma liderança mais atenta às emoções e às relações teria melhores condições de cobrar, discordar e corrigir sem ferir a dignidade dos trabalhadores. Isso não retira da empresa a obrigação de rever as condições em que o trabalho acontece.

O objetivo geral é analisar os depoimentos à luz da produção brasileira sobre inteligência emocional, habilidades sociais, assédio moral, saúde mental e riscos psicossociais. Especificamente, busca-se identificar práticas de gestão mencionadas pelos entrevistados, relacioná-las às disposições da NR-1 e discutir a inteligência

socioemocional como competência de liderança voltada à construção de ambientes profissionais mais seguros.

Escolher esse tema se justifica por uma razão simples: ambientes de trabalho conhecidos pelo público também podem esconder relações difíceis em seus bastidores. A inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR-1 tornou essa discussão ainda mais atual. Ao aproximar estudos brasileiros dos depoimentos de antigos integrantes do programa, o artigo chama atenção para uma diferença nem sempre percebida. Sucesso de audiência e bom ambiente de trabalho não são a mesma coisa.

Embora a literatura brasileira discuta inteligência emocional, habilidades sociais, assédio moral e riscos psicossociais no trabalho, permanece relevante aproximar esses referenciais de narrativas públicas sobre práticas concretas de gestão. O interesse analítico deste estudo está justamente nessa articulação: em vez de tratar competências socioemocionais apenas como atributos individuais do trabalhador, examina-se como elas se relacionam ao exercício da liderança, às formas de cobrança e à organização do trabalho. O corpus ligado ao programa Pânico oferece um conjunto documental particular para observar essas relações, sem pretensão de generalizar seus resultados para outras organizações.

Quanto aos procedimentos, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e caráter descritivo. Livros, artigos científicos e documentos normativos publicados em português sustentaram a interpretação. Como conjunto documental, foram selecionados trechos de entrevistas públicas dos cinco ex-integrantes, transcritos e agrupados por categorias

temáticas. Não houve contato, entrevista ou intervenção direta com os depoentes.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Inteligência Socioemocional no Contexto Organizacional

Inteligência socioemocional é uma expressão ampla e, por isso, precisa ser usada com algum cuidado. Woyciekoski e Hutz (2009) relacionam a inteligência emocional à capacidade de perceber, avaliar, utilizar e regular informações emocionais. Os próprios autores mostram que há divergências entre modelos e formas de medida. Neste artigo, o termo também inclui habilidades sociais presentes nas relações profissionais. Ele ajuda a compreender certas condutas, mas não explica sozinho produtividade, equilíbrio psicológico ou sucesso na carreira.

Em uma amostra de 119 trabalhadores, Cobêro, Primi e Muniz (2006) identificaram baixa correlação entre inteligência emocional, personalidade e inteligência geral. A regulação emocional acrescentou informação à análise do desempenho, mas os dados não apoiam a ideia de que essa competência, sozinha, determine o êxito profissional. Resultado igualmente relevante aparece em Peixoto e Muniz (2022): entre 120 profissionais, não houve diferenças de inteligência emocional segundo a área de trabalho, e os participantes em funções de liderança apresentaram escores inferiores aos dos liderados.

O cargo de chefia, por si só, não torna alguém mais preparado para compreender emoções. É possível alcançar metas e deixar uma equipe com medo de falar. Por essa razão, a liderança não pode ser avaliada somente pelos números que entrega. Também importa

saber como as pessoas são tratadas durante o caminho e se existe espaço real para discordar.

Na rotina de uma empresa, essa competência aparece em situações comuns: uma reunião tensa, um erro que precisa ser corrigido ou uma cobrança por resultado. O gestor precisa reconhecer suas reações e perceber o efeito de suas palavras. Pode cobrar com firmeza. O que não deveria fazer é recorrer ao ataque pessoal ou à humilhação. Quando o problema está nas regras e nas formas de controle, um curso de inteligência emocional oferecido à equipe pouco resolve.

2.2. Liderança e Riscos Psicossociais no Trabalho

Freitas, Heloani e Barreto (2008) tratam o assédio moral como um problema que ultrapassa a relação entre duas pessoas. A organização também participa quando tolera humilhações, ameaças ou formas repetidas de desqualificação. É preciso evitar conclusões apressadas, pois uma crítica isolada ou uma cobrança não caracterizam automaticamente assédio. O contexto, a frequência das condutas e a relação de poder ajudam a compreender o que ocorreu.

Martiningo Filho e Siqueira (2008) mostram que o estilo de liderança e a própria estrutura da empresa podem favorecer condutas abusivas. Hierarquia rígida, critérios pouco claros e tolerância institucional criam terreno para esse tipo de prática. Às vezes, o comportamento de um gestor parece apenas um traço de personalidade. Quando se repete sem qualquer reação da empresa, já existe algo maior sustentando aquela conduta.

Fatores de risco psicossociais dizem respeito a condições do conteúdo, da organização e das relações de trabalho capazes de aumentar a probabilidade de prejuízos à saúde. Rodrigues, Faiad e Facas (2020) distinguem a exposição de suas possíveis consequências: excesso de demandas, baixa autonomia, insegurança, conflitos e violência constituem fatores; estresse, sofrimento e adoecimento podem surgir como desdobramentos, com intensidade variável. Em revisão de escopo publicada em 2024, Santos et al. localizaram 58 artigos e 22 documentos governamentais brasileiros e observaram predomínio de avaliações voltadas ao estresse ocupacional e a desfechos de saúde, além de lacunas conceituais e metodológicas na documentação normativa.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu de forma expressa os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Pelo subitem 1.5.3.2.1 da NR-1, a organização deve considerar as condições previstas na NR-17, inclusive esses fatores. Na prática, precisa identificar perigos, avaliar riscos, adotar medidas preventivas e verificar se os controles funcionam (BRASIL, 2024). A saúde emocional deixa, então, de aparecer apenas em campanhas internas e entra no processo formal de prevenção.

A norma volta o olhar para a maneira como o trabalho é organizado e conduzido. Não se trata de investigar a vida privada dos empregados ou sair distribuindo diagnósticos. O guia do Ministério do Trabalho e Emprego recomenda que os trabalhadores participem da avaliação (BRASIL, 2025). Santos et al. (2024) chegam a uma direção semelhante ao defender maior aproximação entre pesquisa, normas e suporte técnico. A formação dos gestores é uma parte desse cuidado. Canais de denúncia e mudanças concretas nas práticas da empresa também são necessários.

2.3. Procedimentos Metodológicos

O artigo caracteriza-se como pesquisa original, qualitativa e descritiva, desenvolvida por procedimentos bibliográficos e documentais. A abordagem qualitativa busca compreender sentidos e relações presentes em uma realidade social (Minayo; Deslandes; Gomes, 2016). A pesquisa documental, por sua vez, permite examinar materiais produzidos fora do ambiente acadêmico, como entrevistas audiovisuais disponíveis publicamente, desde que sua origem, contexto e limites sejam considerados na interpretação (Sá-Silva; Almeida; Guindani, 2009).

O corpus documental foi delimitado intencionalmente a cinco entrevistas públicas, todas disponibilizadas no YouTube em 2021, com ex-integrantes da versão televisiva do programa *Pânico*: Márvio Lúcio, Eros Prado, Diego Becker, Carol Dias e Gabi Levinnt. Foram adotados como critérios de inclusão: ter integrado a versão televisiva do programa; apresentar, em entrevista pública e identificável, relato relacionado às práticas de gestão, às relações profissionais ou a repercussões emocionais atribuídas à experiência de trabalho; e permitir a localização temporal do segmento analisado. O levantamento não pretendeu constituir um mapeamento exaustivo de todos os ex-integrantes ou depoimentos existentes, mas formar um conjunto documental coerente com o problema de pesquisa.

As unidades de análise foram segmentos das entrevistas nos quais os depoentes abordaram diretamente experiências de gestão, cobrança, relações entre colegas ou repercussões emocionais associadas ao trabalho. Foram examinados, respectivamente, os segmentos 53min02s–53min32s; 2min47s–6min00s; 0min43s–6min49s; 8min45s–11min41s; e 1min58s–3min53s. A delimitação por

segmentos buscou concentrar a análise no material diretamente relacionado ao problema do estudo, preservando a identificação da fonte e a referência temporal de cada fala.

A análise ocorreu em três etapas. Primeiro, os segmentos selecionados foram assistidos e transcritos. Em seguida, foram identificadas unidades de sentido relacionadas a práticas de gestão, relações profissionais e repercussões emocionais. A comparação entre essas unidades permitiu organizá-las em quatro categorias temáticas: gestão pelo medo; humilhação e rebaixamento; rivalidade; e repercussões emocionais atribuídas ao trabalho. Na terceira etapa, os trechos foram interpretados em diálogo com a bibliografia selecionada e com as disposições da NR-1 sobre fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A opção por documentos públicos dispensa contato ou intervenção direta com os depoentes e limita as conclusões ao conteúdo efetivamente tornado público nas fontes examinadas. Os vídeos foram produzidos em contextos distintos e não seguiram roteiro comum de pesquisa. Não houve acesso a documentos internos da organização nem às versões das lideranças mencionadas. Assim, o material permite analisar os sentidos atribuídos pelos entrevistados às próprias experiências e identificar convergências entre os relatos, mas não autoriza perícia, diagnóstico clínico, estabelecimento de nexos causais ou conclusão jurídica sobre a ocorrência de assédio.

2.4. Relatos, Inteligência Socioemocional e Prevenção

O medo aparece como elemento recorrente. Márvio Lúcio descreveu um mecanismo destinado, em sua interpretação, a ampliar a entrega profissional e reduzir recusas. Ao empregar termos clínicos,

o entrevistado expressa uma avaliação pessoal, e não um diagnóstico dos gestores citados:

Aquilo era um jogo do terror pra poder render. É uma loucura, uma neurose desde sempre. É uma psicopatia que depois eu fui entender na terapia. Este tipo de jogo é um jogo corporativo pra, justamente na hora de te pedir pra fazer alguma coisa, você não arregar. Isso é psicopatia. Era o trato de psicopata. Essa jogada de impor o medo pra manter aquilo coeso e todo mundo na mão. (TICARACATICAST, 2021, 53min02s-53min32s).

Márvio liga o medo à tentativa de manter o grupo sob controle e diminuir as recusas. Os termos clínicos usados por ele fazem parte de sua maneira de contar a experiência e não devem ser tomados como diagnóstico. O ponto central é outro: o entrevistado percebeu o medo como método de gestão. É justamente na hora de cobrar e exercer poder que a competência socioemocional de uma liderança se torna visível.

Diego Becker também descreveu desconforto antes das reuniões e relatou que o confronto entre integrantes era estimulado:

Eles ficavam o tempo inteiro alfinetando nas reuniões de terça-feira na casa do Emílio. Eu ia com dor de barriga. Era muito ruim, porque eu sabia que ia dar treta. Era uma cobrança desnecessária e tinha um lance de te rebaixar de certa forma, pra você se impor, mas eu era muito “zé-ruela”. Talvez seja por isso que eu tome remédio hoje. Eu tive crise de pânico depois também. Mas não é só disso. Obviamente é um processo de vida, mas eu lembro da sensação de ir pra reunião, que dava um panicozinho. Era estimulado pra que a gente bebesse porque aí dava mais treta. A reunião começava às quatro da tarde e terminava às seis da manhã, às vezes. Era terror psicológico. O “on” era maravilhoso, mas o “off” que era esquisito. (Becker, 2021, 0min43s-6min49s).

Os dois relatos foram dados em entrevistas diferentes, porém descrevem uma sensação parecida antes das reuniões. Havia expectativa de conflito e sofrimento antecipado. Em uma empresa, sinais assim justificariam olhar para a duração dos encontros, o consumo de bebida e a forma das cobranças. A prevenção proposta pela NR-1 começa desse modo: ouvindo o que se repete antes que a situação se agrave.

Eros Prado relacionou as reuniões ao uso de medicação e descreveu o momento em que deixou de considerar aquela rotina normal:

Há algum tempo estava rolando um clima no elenco de ter que tomar medicação pra aguentar o dia a dia. Medicação de tarja preta, calmante mesmo. [...] Quando eu comecei a tomar, eu achei normal. Eu nunca havia tomado antes. O médico falou pra eu tomar umas quatro gotinhas antes de ir pra reunião. Só que não estava fazendo mais efeito. Um dia eu tomei 18 gotas pra ir pra reunião. Eu lembro que eu não conseguia dirigir. Eu não conseguia entender o que as pessoas estavam falando. Daí eu pensei: “Cara, não dá. Não dá pra vida ser assim. [...] Alguma coisa está errada e não sou eu”. Aí, na reunião final, o Emílio chegou pra mim e disse: “E aí, caipira, o que você quer pro ano que vem?”. E eu fui sincero o bastante pra falar: “Quero gastar menos dinheiro com tarja preta”. Ele não deu resposta. Virou as costas e foi embora. (Prado, 2021, 2min47s-6min00s).

O trecho não oferece dados para avaliar a prescrição ou a dosagem mencionada. Também não autoriza concluir que o trabalho tenha sido a única causa do problema. Mesmo assim, um trabalhador que relaciona uma reunião ao aumento do uso de medicação e diz que não conseguia dirigir está comunicando algo grave. Uma liderança atenta deveria ouvir, investigar e agir. Tratar a situação como falta de resistência individual seria uma resposta pobre.

Nos relatos de Carol Dias e Gabi Levinnt, a aparência surge como fonte de cobrança, comparação e insegurança. Carol descreveu pressão estética e repercussões que atribuiu à experiência profissional:

Foi tão escrota uma atitude do programa que eles pegaram todas as meninas e mandaram pra uma clínica de estética e de cirurgia plástica. Eles impunham um padrão. É horrível isso. As meninas se sentiam mal. Ficavam tristes e com a autoestima abalada. Acabava que as meninas brigavam. Dava briga entre elas e tudo mais. Eu pensei: “Cara, eu preciso emagrecer”. Eu comecei a ficar noitada com o negócio. Eu perdi dez quilos em quinze dias. Eu não comia. Eu vomitava minha comida inteira. Eu comecei a ter problemas emocionais. [...] Eu chegava no programa todo dia com Rivotril. Eu tinha que tomar Rivotril pra entrar no palco, bombinha pra respirar. Eu era uma Carol legal, alegre, feliz, de bem com a vida. [...] De repente, eu entrei num buraco. (Dias, 2021, 8min45s-11min41s).

Carol apresenta informações delicadas sobre alimentação, medicação e sofrimento emocional. O artigo não pode transformá-las em diagnóstico retrospectivo. Ainda assim, a sequência narrada merece atenção: padrão estético imposto, conflito entre colegas, restrição alimentar e dificuldade para entrar no palco. Se a aparência faz parte da atividade, os critérios precisam ser claros e proporcionais. A forma de comunicá-los também importa.

Gabi Levinnt relatou a contradição entre a imagem pública das assistentes de palco e a forma como elas se percebiam nos bastidores:

Até hoje nenhuma de nós se sente bonita e atraente de tão rebaixada que a gente era. E olha que loucura: éramos os símbolos de mulher linda e nenhuma de nós se sentia assim. Tanto que plástica era assunto rotineiro dentro do camarim. A menina estava linda e, ainda assim, queria fazer uma lipo. Magra, não tinha nada e, ainda assim, queria fazer uma lipo. Ficou doentio. [...] Eu sempre fui uma pessoa magra, mas, pra chegar naquele corpo, eu tinha que me sacrificar. Então eu tomei muita droga, muito anabolizante, eu fiz muita besteira. O diretor dizia: “Você está cheia de celulite, está gorda. Seu cabelo está horrível”. [...] Eu também estou tomando medicamento pra depressão, ansiedade e síndrome do pânico. (Levinnt, 2021, 1min58s-3min53s).

A fala de Gabi traz uma contradição difícil de ignorar. As assistentes eram apresentadas ao público como símbolos de beleza, porém ela afirma que não se sentiam bonitas. Comentários feitos por quem controla oportunidades de trabalho têm um peso particular. Dizer o que se espera de uma profissional é diferente de depreciar seu corpo. Essa fronteira deveria ser clara para qualquer liderança.

Quando os cinco trechos são colocados lado a lado, algumas imagens voltam: o medo das reuniões, o rebaixamento durante as cobranças, a rivalidade e o sofrimento ligado ao trabalho. Repetição não é prova definitiva. Mas também não é algo que uma organização responsável deveria desprezar. Os relatos mostram por que escutar os trabalhadores faz parte da identificação dos riscos psicossociais. O problema pode estar na forma de organizar o trabalho, e não na fragilidade de quem o executa.

Diante desses sinais, uma empresa precisa fazer mais do que oferecer palestras sobre inteligência emocional. Critérios objetivos de avaliação e canais protegidos de denúncia são medidas concretas. A investigação das condutas precisa ser imparcial, e os empregados devem participar da revisão das práticas de liderança. Esse trabalho deve chegar ao inventário e ao controle dos riscos previstos na NR-1. Caso contrário, o cuidado fica apenas no discurso.

3. CONCLUSÃO

Os depoimentos analisados deixam uma impressão comum: trabalhar sob medo pode até produzir obediência por algum tempo, mas cobra um preço nas relações. Márvio Lúcio, Diego Becker, Eros Prado, Carol Dias e Gabi Levinnt narraram experiências diferentes. Ainda assim, suas falas se encontram quando mencionam rebaixamento, rivalidade, pressão sobre a aparência e sofrimento emocional.

A hipótese inicial encontra apoio nessa repetição, embora somente dentro dos limites de uma pesquisa documental. As entrevistas são públicas, retrospectivas e apresentam a visão dos depoentes. Não houve acesso aos registros da empresa nem às versões das pessoas citadas. Por isso, o artigo identifica situações compatíveis com riscos psicossociais, mas não pretende produzir diagnóstico, estabelecer causa médica ou declarar juridicamente a existência de assédio.

A literatura brasileira ajudou a compreender que o problema não se resume ao temperamento de um chefe. A maneira como reuniões, metas e cobranças são organizadas pode sustentar condutas que ferem a dignidade. A NR-1 reforça essa leitura ao exigir que a empresa identifique e controle fatores de risco psicossociais.

Audiência, produtividade e reconhecimento público dizem pouco sobre o que acontece nas relações de bastidor.

A inteligência socioemocional tem utilidade quando chega à vida real da organização. Ela aparece na escuta de uma queixa, na escolha das palavras durante uma cobrança e na capacidade de reconhecer que o poder muda o peso de uma fala. Não basta pedir autocontrole e resiliência aos empregados. Se critérios obscuros e humilhações continuam presentes, o treinamento emocional vira uma solução bonita para um problema que permanece intacto.

Um ambiente emocionalmente seguro não nasce de uma única medida. Precisa de gestores preparados, regras compreensíveis e canais em que as pessoas possam falar sem medo. Precisa também de acompanhamento, porque algumas práticas se tornam tão comuns que deixam de causar estranhamento. Outras pesquisas poderão ouvir diferentes lados e examinar documentos internos. Por ora, os relatos estudados cumprem um papel importante: lembram que resultados não deveriam ser alcançados à custa do sofrimento de quem trabalha.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, Diego. Bastidores do Pânico na TV com Diego Becker. YouTube, 2021. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6S3M3Y9wgu0>. Acesso em: 8 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos->

e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 8 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 8 set. 2026.

COBÊRO, Cláudia; PRIMI, Ricardo; MUNIZ, Monalisa. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. Paidéia, Ribeirão Preto, v. 16, n. 35, p. 337-348, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000300005>.

DIAS, Carol. A humilhação no Pânico - Carol Dias. YouTube, 2021. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8jKBtRW-4ss>. Acesso em: 8 set. 2026.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

LEVINNT, Gabi. Gabi Levinnt | Cortes do Inteligência Ltda. YouTube, 2021. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Or5b4NjGy7w>. Acesso em: 8 set. 2026.

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. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

PEIXOTO, Isaías; MUNIZ, Monalisa. Inteligência emocional, inteligência e habilidades sociais em diferentes áreas de trabalho e liderança. Psico-USF, Bragança Paulista, v. 27, n. 2, p. 237-250, abr./jun. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270203>.

PRADO, Eros. Por que Eros foi demitido do Pânico? Clima insuportável - Eros Prado | Cortes do Inteligência Ltda. YouTube, 2021. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IH-zbFPXbsM>. Acesso em: 8 set. 2026.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 36, número especial, e36nspe19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, Rio Grande, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.

SANTOS, Caroline Castro de Assis; GOMES, Nayara Ribeiro; SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 49, e9, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>.

TICARACATICAST. Lizi Benites (Piu-Piu) - Ticaracaticast | EP 21. YouTube, 2021. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=28hCn447vbk>. Acesso em: 8 set. 2026.

WOYCIEKOSKI, Carla; HUTZ, Claudio Simon. Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. Psicologia: Reflexão e Crítica, Porto Alegre, v. 22, n. 1, p. 1-11, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100002>.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

¹ Psicólogo, Pedagogo e Geógrafo. Especialista em Inteligência Socioemocional e em Formação Docente. Mestrando em Ensino de Humanidades pelo Instituto Federal do Espírito Santo (IFES). Professor da rede pública estadual do Espírito Santo. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)