

---

## Artigo de Pesquisa

---

# Principais Causas do Assédio Moral no Trabalho em um Tribunal do Poder Judiciário Exercício da Hierarquia e Tradição Familiar em Questão

Kátia de Lima<sup>1</sup>, Mário César Ferreira<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0009-0004-0226-6643> / Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-4962-5154> / Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

---

## Resumo

O mundo do trabalho passou por profundas alterações nos últimos 50 anos que modificaram a forma como as pessoas se relacionam no ambiente laboral. As violências no trabalho ganharam novos contornos, um deles é o assédio moral no trabalho (AMT). O objetivo da pesquisa foi levantar as causas de AMT na visão dos trabalhadores de um Tribunal Estadual, tendo como ancoragem a teoria de Pierre Bourdieu e a Ergonomia da Atividade, ambas interessadas no protagonismo do trabalhador nos processos sociais e organizacionais, respectivamente. Participaram do estudo 38 trabalhadores, sendo 14 terceirizados(as), 11 servidores(as), 6 magistrados(as) e 7 estagiários(as). Realizou-se grupos focais com trabalhadores em vínculo com a instituição. O tratamento dos dados foi feito por meio do software IRaMuTeQ e identificou-se os núcleos temáticos estruturadores do discurso. Resultados mostram que as principais causas do AMT foram pensamentos de superioridade, gestão inadequada, hierarquia rígida, diferenciação injusta, ausência de punição e disputas de poder. Os achados têm grande importância pois são propulsores de mal-estar no trabalho e apontam para a vulnerabilidade à violência simbólica, subsídios valiosos para a instituição que explicitam o caráter aplicado da investigação e sua contribuição para a prevenção do AMT.

**Palavras-chave:** assédio moral no trabalho, violência simbólica, Bourdieu, ergonomia da atividade

---

## Main Causes of Workplace Bullying in a Judicial Court: Examining Hierarchy and Family Tradition

### Abstract

The world of work has undergone profound changes in the last 50 years, altering the way people interact in the workplace. Workplace violence has taken on new dimensions, one of which is

---

Submissão: 06/11/2023

Aceite: 24/02/2025

Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni

Editora de Leiaute: Gracilene Paiva Araujo

Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: de Lima, K & Ferreira, M. (2025). Principais Causas do Assédio Moral no Trabalho em um Tribunal do Poder Judiciário Exercício da Hierarquia e Tradição Familiar em Questão. *Trabalho (En)Cena*. 10 (contínuo), e025004. 01-23. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e025004>

bullying at work. The objective of the research was to identify the causes of workplace bullying from the perspective of employees at a State Court, with an anchoring in the theories of Pierre Bourdieu and Activity Ergonomics, both interested in the worker's role in social and organizational processes, respectively. The study involved 38 workers, including 14 subcontracted employees, 11 civil servants, 6 judges, and 7 interns. Focus groups were conducted with employees associated with the institution. Data analysis was performed using the IRaMuTeQ software, identifying the core thematic elements in the discourse. The results indicate that the main causes of workplace bullying were thoughts of superiority, inadequate management, rigid hierarchy, unfair differentiation, lack of punishment, and power struggles. These findings are significant as they contribute to workplace discomfort and highlight vulnerability to symbolic violence, providing valuable insights for the institution and emphasizing the applied nature of the research and its contribution to preventing workplace bullying.

**Keywords:** workplace bullying, symbolic violence, Bourdieu, activity ergonomics

---

“Muitos administradores não sabem lidar com as suscetibilidades individuais e  
manejam mais facilmente o chicote do que carroça”

Marie-France Hirigoyen (2022).

O trabalho é central na vida das pessoas e pode ser definido, com base na herança marxista e na ótica da Ergonomia, como transformação e característica ontológica da existência das pessoas. O homem transforma a natureza por meio do trabalho e é transformado por ele a todo momento. O trabalho é a atividade afirmadora da vida e nele se opera a transição do ser biológico para o ser social (Ferreira, 2016; Freitas, 2007). Porém, o mundo do trabalho tem passado por profundas alterações nos últimos 50 anos. O surgimento de novas formas de trabalho impulsionadas pela tecnologia, mas amparadas em práticas já conhecidas (taylorista e fordista), modificou a forma como as pessoas interagem e vivem o (no) trabalho.

Barreto e Heloani (2015) apontam que essa maneira de viver o trabalho muda não somente os processos, mas valores e condutas associadas, o que aumenta a competição, diminui os coletivos de trabalho e gera, sobretudo, uma indiferença ao sofrimento do outro. As violências no trabalho, que sempre existiram, adquirem novos contornos, ficando cada vez mais psicológicas e naturalizadas, na forma que Dejours (2005) corretamente chamou de “a banalização da injustiça social”.

As violências no trabalho estão relacionadas com as ações de uma pessoa ou grupo de pessoas que causem danos físicos ou psicológicos, ocorridas no trabalho e que de modo amplo também contemplam a degradação do ambiente laboral e omissão de cuidados diante de acidentes ou adoecimentos relacionados ao trabalho (Oliveira & Nunes, 2008). Em que pese

que tanto violências psicológicas quanto físicas acontecem com frequência em organizações privadas, há nesse artigo e na pesquisa que o fundamenta o recorte para o serviço público, notadamente para o contexto organizacional do Poder Judiciário.

A história do Judiciário no Brasil é marcada por diversas particularidades oriundas das características da colonização portuguesa. Conforme aponta Schwarcz (2020) “o mandonismo, a violência, a desigualdade, o patrimonialismo, a intolerância social, são elementos teimosamente presentes em nossa história pregressa e que encontram grande ressonância na atualidade” (p. 20); essas características estiveram presentes na constituição das primeiras estruturas judiciais no Brasil colônia e no período monárquico.

O Poder Judiciário no Brasil foi formalmente estruturado da forma independente como é conhecido hoje em 1988 com a função constitucional típica de julgar (função jurisdicional), dizendo o direito no caso concreto e dirimindo os conflitos que lhe são levados, quando da aplicação da lei, conforme preceitua o art. 2º da Constituição Federal. Segundo o documento Justiça em Números 2022, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, o Poder Judiciário contava em 2021 com 424.911 trabalhadores, dos quais 4,2 % eram magistrados(as); 62,3% servidores (as); 15,5% terceirizados(as); 13,1% eram estagiários (as) e 4,43% era composta por conciliadores(as), juízes(as) leigos(as) e voluntários(as).

Conhecer a estrutura e a composição do judiciário no Brasil é importante como forma de acessar o que Bourdieu (2008) denomina de “a invariante, a estrutura, na variante observada” (p.15) ou campo, sendo esse definido ainda como o espaço de ações, autônomo e dotado de história própria que tende a orientar o comportamento das pessoas, delimitando um universo de problemas, referências e marcas intelectuais que precisam estar na mente quando se decide fazer uma pesquisa (Bourdieu, 2008).

O campo no Poder Judiciário é orientado por modelo de produção baseado em metas estruturadas que são medidas por índices de produtividade e avaliados por meio da carga de trabalho para magistrados e servidores. No ano de 2021 por exemplo, houve um aumento de 11,6 % na carga de trabalho de magistrados e 6,4 % de aumento para servidores, acompanhados por acréscimo na produtividade na ordem dos 11,6% e 13,3% para magistrados e servidores respectivamente (Conselho Nacional de Justiça, 2022). Outra marca importante do campo do Judiciário é a forte hierarquia, concreta e simbólica, que perpassa as relações entre os trabalhadores. Essa hierarquia faz parte do que Bourdieu chama de *habitus*, ou sistema de disposições e modos de agir que foram incorporados e aceitos como natural dentro do campo (Bourdieu, 2008). O *habitus* se expressa na forma de falar, de vestir, nos gestos e na maneira como o poder simbólico se manifesta nas relações (Bourdieu, 2012).

O poder simbólico é definido por Bourdieu (2012) como “poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é alcançado pela força (física ou econômica) graças ao efeito específico de mobilização, que só se exerce quando for reconhecido, quer dizer, ignorado como arbitrário”(p. 14). Desse poder arbitrário podem surgir diversas violências, como define Bourdieu (2008), naturalizadas nas relações de trabalho como parte dessa interação entre pessoas diferentes em gênero, raça, condição física ou quaisquer outras especificidades, mas que dissimulam e mudam a relação de força, ignorando a violência que pode nascer, porém sem que sejam vistas como atos de violência em si, a conhecida violência simbólica (Bourdieu, 2012).

As relações socioprofissionais, estabelecidas dentro do contexto de produção de bens e serviços, podem ser definidas como aquelas interações que acontecem no trabalho e que podem ser verticais (chefe e subordinados), horizontais (entre pares) e entre o trabalhador e os clientes, no caso do serviço público, o cidadão (Ferreira, 2017).

Ancorado na definição de Bourdieu de poder simbólico já mencionada, é importante assinalar que as relações socioprofissionais no Judiciário são marcadas por diferenciações concretas (ex. cargo) e simbólicas (ex. amizades), reconhecidas, mas não percebidas, que podem ser favorecedoras de comportamentos de violência psicológica no trabalho, por exemplo: a hierarquia entre técnicos e analistas (que não existe no organograma da instituição), as diferenças de mobiliários dos magistrados, gestores e demais trabalhadores (o mobiliário de magistrados e gestores são mais ergonômicos) e a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados dentro do judiciário. Segundo Pooli e Monteiro (2018), a narrativa da observância dos princípios constitucionais de eficiência e legalidade muitas vezes é utilizada para encobrir práticas abusivas ancoradas nas prerrogativas de hierarquia, poder de mando e de obediência.

## **O Assédio Moral no Trabalho**

Em conexão com o que foi explicitado até o momento, é importante destacar um tipo de violência laboral que tem crescido no serviço público e no judiciário, denominada assédio moral no trabalho (AMT). O AMT pode ser definido como violência psicológica repetitiva, direcionada a um trabalhador ou grupo, provocada por superior, colega(s) de mesmo nível hierárquico ou ambos e que gera degradação do ambiente de trabalho, afeta negativamente as relações socioprofissionais e pode levar a graves adoecimentos físicos e mentais (Barreto & Heloani, 2015; Hirigoyen, 2022; Soboll, 2008). O AMT tem sido objeto de diversos estudos com início na década de 1980, mas com produção teórica expressiva pós ano 2000, que marca

a publicação do livro de Hirigoyen chamado “Mal-estar no Trabalho”, sendo então considerado marco teórico importante e impulsionador de novas pesquisas em escala internacional.

Estudos posteriores introduziram novos nomes para o mesmo fenômeno e no mundo há referências à diversas denominações, conforme apontaram Soares e Ferreira (2006), tais como bullying, acoso laboral, harassment moral, moleste psicologiche, coacção moral dentre outros, o que dificulta as revisões de literatura mais abrangentes.

A revisão de literatura sobre pesquisas de AMT no Brasil realizada por Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) mostrou que há diversidade de contextos investigados, prevalência da abordagem quantitativa e escassez no estudo da dimensão subjetiva associada a características da organização, equipe e sociedade para entender o fenômeno de modo mais completo. Outra revisão de literatura (Machado et al., 2022) demonstrou que no período de 2010 a 2020 houve aumento na produção científica sobre AMT no Brasil, mas ainda há poucos estudos sobre prevenção desse tipo de violência, prevalecendo as investigações sobre atos negativos; grupos acometidos e situações mais comuns. Muitos estudos apontaram a relação do assédio com modos de gestão, sinalizando assim fatores de contexto organizacional associados ao AMT.

Diante desse cenário, o recorte de interesse em estudar o AMT buscou um direcionamento diferente da maior parte das produções teóricas brasileiras: estudar a gênese de práticas desse tipo específico de violência psicológica para além da simples constatação se há ou não AMT, mas incluindo a origem da forma violenta de funcionar para além da instituição, com base nas falas dos trabalhadores. Logo, busca-se auxílio na Sociologia, pois as instituições estão inseridas no lócus maior e refletem esse lugar. A pesquisa relatada nesse artigo está ancorada teoricamente na abordagem de Bourdieu, principalmente nos conceitos de campo, habitus e capitais e nas contribuições oriundas da Ergonomia da Atividade (de origem franco-belga) como fundamentos para o desenvolvimento de práticas de prevenção ao AMT e outras violências psicológicas no trabalho.

### **A Perspectiva Epistêmico-Prática de Pierre Bourdieu**

Pierre Bourdieu foi um dos maiores sociólogos deste século, na visão dele as relações de trabalho precisam ser compreendidas como parte de um domínio social paradoxal, pois legitimam as dominações mais profundamente arraigadas, mas podem gerar algumas resistências importantes capazes de modificar tanto subjetiva quanto objetivamente a experiência do trabalho na vida em sociedade (Bourdieu, 2012).

A escolha de Bourdieu para fundamentar teoricamente a pesquisa aqui relatada parte da contribuição relevante do autor para a Sociologia: a noção de que as escolhas das pessoas não são livres e que a análise coletiva dos comportamentos nos permite explicar condutas, já que o social influencia fortemente o pensar e o agir. O assédio moral no trabalho seria um problema individual se somente uma pessoa tivesse sofrido AMT no Judiciário, todavia, quando 64% dos trabalhadores, segundo o Conselho Nacional de Justiça (2022), afirmam já terem sofrido esse tipo de violência, essa questão passa a ser institucional, social, histórica e muitas vezes estrutural.

Bourdieu promove uma artesania teórica ao combinar três autores principais com tradições teóricas diferentes recombinando-os e ressignificando-os, são eles: Marx, Weber e Durkheim. Essa combinação resultou na elaboração dos conceitos de campo, habitus e capitais que não podem ser estudados de modo separado sob risco de uma simplificação (Catani, 2013). O grande objetivo do autor é criar uma teoria da prática na tentativa de explicar uma sociedade desigual. Apesar de compreender que os conceitos bourdieusianos são elaborados para a análise das contradições existentes na sociedade francesa, Catani (2013) entende que é possível se utilizar desse aparato epistêmico-prático para trabalhar nas investigações envolvendo os campos sociais brasileiros, por meio do estabelecimento de relações de homologia.

## **A Ergonomia da Atividade**

A Ergonomia da Atividade (EA) pode ser definida como o campo da ergonomia que busca compreender o contexto de produção para transformá-lo, atendendo as necessidades dos trabalhadores, da organização e dos usuários, por meio da Análise Ergonômica da Atividade (Ferreira, 2017). É uma abordagem que coloca o homem no centro dos estudos (antropocêntrica), se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências do trabalho e da saúde para humanizar o contexto sociotécnico do trabalho e adaptá-lo aos objetivos dos indivíduos e as exigências das tarefas (Ferreira, 2017).

Para a Ergonomia, as interações no contexto laboral podem ser fonte de bem-estar ou mal-estar no trabalho (Ferreira, 2017). Quanto mais críticas forem essas interações, maior será o custo humano do trabalho e maiores serão os riscos de preponderância de vivências de mal-estar e a probabilidade de acidentes de trabalho e adoecimentos. Na presente pesquisa foi adotada parcialmente a abordagem "Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA\_QVT" para análise dos resultados obtidos. Não foi realizada, portanto, análise da atividade (instrumento central da Ergonomia franco-belga), mas examinada a atividade por meio das falas dos participantes da pesquisa.

## Importância do Tema

Quanto ao campo, o judiciário, em relação ao tema assédio moral no trabalho, vive o zeitgeist <sup>1</sup>desde a publicação da Resolução 351 (Conselho Nacional de Justiça, 2020) que instituiu a “Política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário” (p.1). A publicação estimulou também a realização de diagnósticos organizacionais sobre o AMT e determina que os planos estratégicos de todos os órgãos estejam alinhados ao que determina o documento. A publicação da referida resolução abriu caminhos para capacitações, debates e estimulou pesquisas.

A relevância social deste trabalho pode ser vista na ampliação do debate sobre as formas de eliminar as violências psicológicas no trabalho, uma vez que a própria Organização Internacional do Trabalho na convenção 190 estabeleceu o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito das pessoas a um contexto de trabalho livre de violência e assédio, incluindo os que se baseiam em gênero. Os países que ratificaram a decisão comprometeram-se a estabelecer mecanismo de proteção, pesquisa, combate, reparação, orientação e divulgação sobre o tema. No campo acadêmico a relevância se explicita na ampliação da perspectiva de pesquisa sobre assédio moral no trabalho com a aproximação da Psicologia (Ergonomia da Atividade) e da Sociologia (Bourdieu). A relevância institucional se inscreve no contexto de fornecer subsídios ao órgão em que se realizou a pesquisa para o desenho de política e programa focados na prevenção do AMT.

O objetivo deste artigo é apresentar resultados da pesquisa realizada no âmbito de um tribunal de justiça estadual, no que se refere às causas do AMT na ótica dos trabalhadores e realizar a discussão ancorada nos referenciais da Sociologia e da Ergonomia da Atividade.

## Método

A investigação de natureza empírica foi operacionalizada com base no delineamento descrito a seguir.

## Campo

---

<sup>1</sup> Termo de origem alemã que significa “espírito da época” ou a conjuntura de fatores culturais e intelectuais, presente no momento do desenvolvimento que contribuíram para o estudo ou surgimento de algo.

O campo de estudo da presente pesquisa foi um tribunal de justiça do estado, composto por vinte e duas circunscrições ou comarcas, distribuídas por dezessete cidades. A missão do órgão é garantir os direitos do cidadão e a paz social por meio da solução célere, transparente e ética dos conflitos, tem como visão ser modelo de excelência na prestação jurisdicional, para transformar e pacificar a sociedade. Além disso, os valores que norteiam sua atuação são: a ética; a integridade; o acolhimento; a governança; a inovação; a efetividade; a comunicação; a fortalecimento da imagem do judiciário; a equidade; a inclusão da diversidade; a sustentabilidade; e a transparência.

## **Participantes**

Participaram da pesquisa trinta e oito trabalhadores, sendo vinte e quatro mulheres e quatorze homens, divididos por categoria profissional em quatro grupos focais, realizados em dias diferentes, no mesmo local, horário e semana e seguindo o mesmo cronograma e mesma forma de condução. Dessa maneira, a amostra pode ser classificada como de conveniência, convidados a livremente participarem da pesquisa.

Em relação ao cargo/vínculo ocupado no Tribunal, participaram quatorze trabalhadores terceirizados(as), onze servidores(as), seis magistrados(as) e sete estagiários(as). Quanto ao tempo de serviço, a maioria dos participantes possui mais de dez anos de atuação no órgão, sendo esse dado bastante relevante, pois a discussão sobre o tema de pesquisa requer algum conhecimento da cultura organizacional e das relações socioprofissionais, inversamente proporcionais ao tempo de permanência na instituição. Há prevalência de maior tempo de serviço entre os servidores e os trabalhadores terceirizados e o menor tempo entre os estagiários, todos com menos de um ano de vínculo, visto que o contrato de estágio tem duração de, no máximo, um ano.

## **Instrumento**

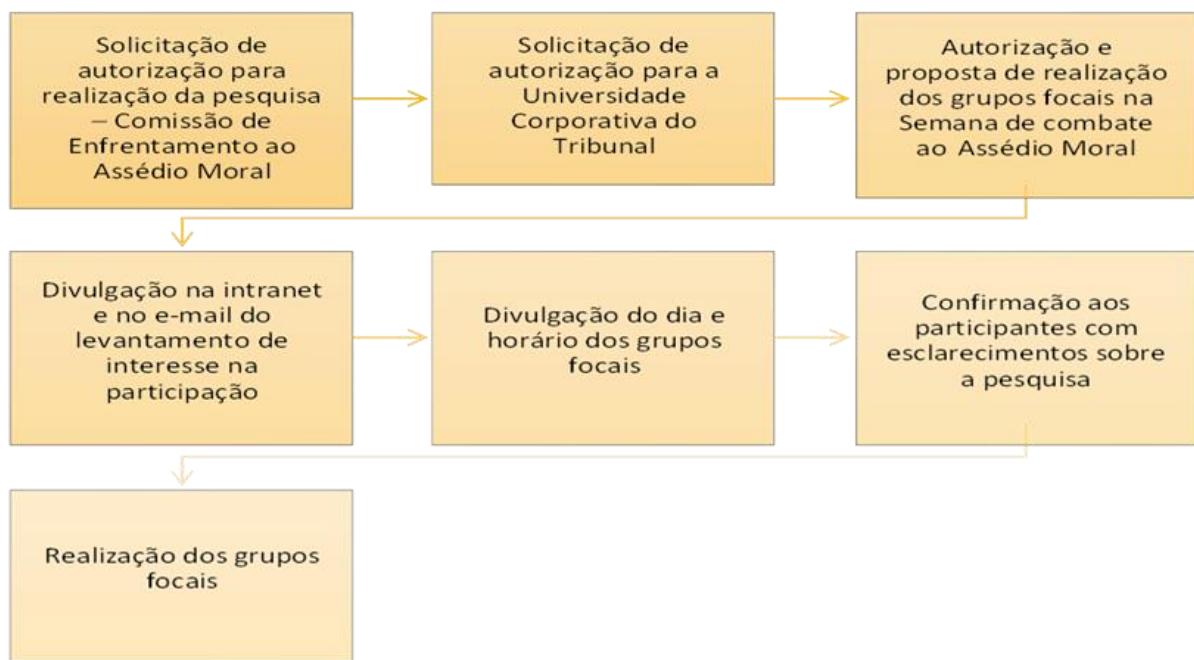
Para a coleta de dados optou-se pela utilização do grupo focal como instrumento de pesquisa. O grupo focal é o encontro de pessoas que possuam características comuns com a finalidade de compartilhar opiniões e discutir sobre determinado tema previamente escolhido, mediados por um moderador (facilitador), que na pesquisa pode ser o próprio pesquisador, ou seja, é uma técnica que visa coletar dados da interação grupal em face de um tema (Keil, 2015).

## **Procedimentos**

A pesquisa seguiu as etapas descritas na figura 1. Os grupos focais foram realizados seguindo procedimentos padronizados e as informações de cada etapa, dentro da coleta de dados, estavam explicitadas em slides utilizados da mesma forma para todos os grupos. A pergunta para a discussão focal destacada para essa pesquisa foi a seguinte: “Penso que a causa principal das práticas de assédio moral no trabalho no Tribunal é...” Ao final do roteiro, constavam as questões de caracterização do perfil demográfico e profissiográfico da pesquisa: idade, gênero, escolaridade, tempo de trabalho no tribunal e cargo.

**Figura 1.**

*Etapas e Procedimentos Principais de realização da pesquisa*



#### Tratamento dos dados:

Utilizou-se o programa computacional IRAMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) para apoiar o processo de Análise de Conteúdo. Desenvolvido por Pierre Ratinaud e ancorado no sistema estatístico R. O IRAMuTeQ é um software gratuito e de código aberto que permite realizar análises estatísticas em material verbal transscrito e foi utilizado no tratamento de dados das respostas à questão do grupo focal, fornecendo subsídios para a análise de conteúdo. A análise realizada pelo programa baseia-se na lematização, em que as formas e vocábulos são interpretados por sua raiz, ignorando variações de tempo, número, gênero e grau.

O método de processamento principal do texto utilizado no IRAMuTeQ foi a classificação hierárquica descendente (CHD) em que o sistema propõe classes que apresentam vocabulário semelhante entre si, mas diferente das palavras e vocábulos de outras classes. Para realizar esse agrupamento, o aplicativo utiliza testes de quiquadrado ( $\chi^2$ ), permitindo associações entre as formas e entre as classes. Essas associações são graficamente representadas em um dendograma, composto por classes, denominados nesta pesquisa de núcleos temáticos estruturadores do discurso (NTED), com base no percentual de seguimentos de textos (ST) presentes e semelhantes .

Como forma subsidiária foi utilizada a nuvem de palavras (NP), nessa o sistema cria uma representação agrupada das palavras que aparecem nos textos, com ênfase no tamanho para aquelas que são repetidas mais vezes.

### **Ética na Pesquisa**

Os participantes foram orientados sobre o escopo da pesquisa, o modo de condução da coleta de dados e receberam as informações sobre a dinâmica do grupo focal, além disso, preencheram o termo de consentimento livre esclarecido (TCLE), conforme preconiza a resolução CNS 510/2016. No TCLE enfatizou-se os princípios éticos da investigação que destaca a participação voluntária dos envolvidos; o tratamento agrupado dos dados; garantida a confidencialidade das informações coletadas e o anonimato dos participantes. Assim, a transcrição dos dados, o manejo e o arquivamento foram feitos somente pela pesquisadora que, durante as transcrições das entrevistas, supriu os segmentos de texto que pudessem identificar os respondentes, cargos, lotações ou, ainda, o nome do tribunal estudado. A pesquisa segue o disposto na Resolução CNS 510/2016, Art. 1º, Parágrafo único, inciso VII, que isenta o projeto de pesquisa com estas características estabelecidas de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

### **Resultados**

Conforme mencionado alhures, o campo de realização dessa pesquisa é um Tribunal Estadual, que recebe desde sua história de criação a herança dos outros tribunais que o antecederam, desde o Brasil colônia. Conforme documentos encontrados no perfil institucional, a formação remonta ao período colonial, encontrando as características daquele momento histórico, ou seja, de muito poder para o juiz “dizer o direito”. Essa formação inicial, marcada por poder de mando, hierarquia, autoridade e formalismo (Sznelwar, 2015) se presentifica no

“modus vivendi” do Poder Judiciário (Comparato, 2016; Schwarcz, 2020), e não é diferente nesta corte de justiça pesquisada.

O tribunal que serviu de campo da pesquisa, segundo informações obtidas no site interno da instituição referente ao ano de 2023, possui em seu quadro 6.959 (seis mil, novecentos e cinquenta e nove) trabalhadores, incluídos nesse número somente magistrados e servidores e excluídos os servidores afastados por cessão ou licenças de longo prazo (ex. acompanhamento de cônjuge e licença para tratar de interesses particulares). No que concerne aos estagiários, são 850 (oitocentos e cinquenta), a maioria estudantes de nível superior do curso de Direito, área fim do tribunal de estudo.

Os trabalhadores do quadro de terceirizados não são contabilizados no setor responsável pelas informações sobre o efetivo de pessoal e toda a gestão é responsabilidade de outra área que acumula, portanto, as funções de gestão de contratos e de forma subsidiária a gestão de pessoas. Essa característica, própria das terceirizações, faz com que esses trabalhadores fiquem alijados de diversas políticas de gestão e saúde, embora influenciem a cultura organizacional e os resultados da instituição, pois a maioria está vinculada a funções de recepção, atendimento inicial ao cidadão, segurança, limpeza e conservação.

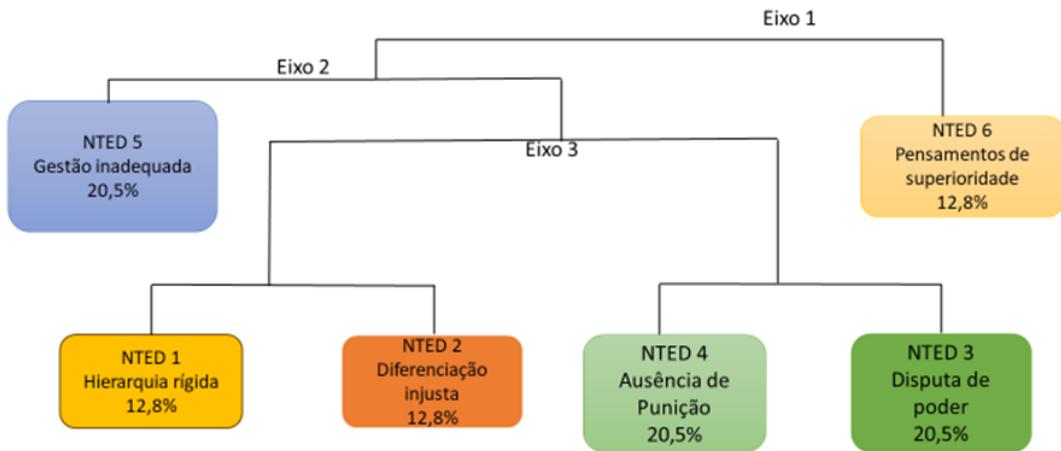
Quanto às políticas de prevenção e combate ao assédio moral, constatou-se que foi criada uma comissão para enfrentamento dos assédios moral e sexual que recebe e avalia informações sobre comportamentos éticos inadequados, tais como assédio moral, assédio sexual e discriminação, que ocorrem no contexto das atividades profissionais, seja presencialmente ou de modo remoto. Esses comportamentos podem envolver os trabalhadores e todas as pessoas que buscam os serviços do tribunal ou colaboram com ele no desempenho de suas funções ou na busca por seus direitos. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (2023), a 2<sup>a</sup> Pesquisa sobre Assédio e Discriminação no Poder Judiciário mostrou aumento significativo de ações de prevenção após a criação das comissões nos tribunais, porém o número de pessoas que relatam terem sofrido assédio moral no trabalho no âmbito do judiciário também aumentou, o que coloca em questão tanto o grau de efetividade do trabalho de tais comissões quanto também indica a necessidade cada vez maior de estudos que versem sobre gênese e prevenção de AMT no trabalho dentro do judiciário.

O corpus textual, referente às causas de assédio moral no trabalho, foi elaborado com base nas respostas obtidas com a sentença: “Penso que a causa principal das práticas de assédio moral no trabalho no Tribunal é...” a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) resultante do tratamento do IRaMuTeQ pode ser vista na Figura 3.

### **Figura 3**

*Dendograma do corpus textual e os Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTED) referente às causas de assédio moral*

## Causa do Assédio Moral no Trabalho



Depreende-se por meio da análise da CHD que as causas do AMT aparecem dispostas em três eixos muito próximos. O primeiro eixo apontando para os problemas relacionados à gestão das pessoas na equipe, gestão aqui como sinônimo de chefias, o segundo eixo evoca crenças de superioridade e o terceiro eixo, com quatro NTEDs, narra as “causas da causa”, ou seja, o porquê da gestão inadequada e dos pensamentos de superioridade, quais sejam: hierarquia rígida, diferenciação injusta de pessoas em função do cargo ocupado, ausência de punição e disputa de poder.

O NTED 6, com 12,8% de retenção de seguimentos de textos (STs), o percentual mais baixo, compõe o primeiro eixo e foi nomeada de pensamentos de superioridade. Nesse primeiro eixo e NTED, prevalece o discurso dos estagiários do tribunal e demonstra uma forma comum de pensar AMT, como algo muito individual e relacionado ao ego. As falas representativas neste caso são:

“Poder e pensamento de superioridade”. P33. Estagiário

“O ego e superioridade de algumas pessoas, assim quando o ego é ferido desconta a raiva em terceiros”. P38. Estagiária

“Falta de educação de algumas pessoas e desrespeito” P4. Terceirizada

Com 20,5%, o eixo 2, composto pelo NTED 5, foi nomeado como gestão inadequada. A ausência de adequação no modelo de gestão comparece no discurso acompanhada de outras variáveis correlatas, como a forma pela qual os gestores são recrutados, falta de modernização dos processos gerenciais e o mandonismo.

São exemplos de evocações típicas desse núcleo temático:

“Centralização do poder nas mãos de uma pessoa ou alguns poucos. Falta de preparo das lideranças, falta de modernização e desinteresse de atualização dos gestores e servidores”.

P20. Servidora

“Modelo de gestão arcaico, ridículo, uma pessoa que manda em tudo é o modelo feudal. Isso tem que acabar. O gestor considera servidor como propriedade me sinto vigiada a gente tem duplo chicote.” P18. Servidora

“Tem famílias que comandam o país. Aqui não é diferente o sobrenome”. P22. Servidor

O eixo 3, diferente dos anteriores, é composto por 4 NTEDs, subdivididos em duas partições e pode ser pensado como a explicação para as causas mencionadas nos eixos 1 e 2.

O NTED 1, com 12,8% de retenção de STs foi nomeado de hierarquia rígida.

As falas que podem exemplificar esse NTED 1 são:

“Estrutura social de subalternização de certos grupos, hierarquia e falta de programa que possa deixar a vítima segura”. P35. Estagiário

“Hierarquia e disputa de poder”. P23. Servidora

“Hierarquia e desvalorização da função que cada um desempenha”. P14. Terceirizada

O NTED 2 que compõe a primeira partição do eixo 3, denominado diferenciação injusta, com 12,8% de retenção de STs. Neste núcleo prevalecem as falas de terceirizados(as) e estagiários(as), os dois grupos de profissionais que dentro da hierarquia simbólica existente estão na base da pirâmide, já que possuem vínculo mais fraco com a organização. Essa injustiça, segundo os participantes, se manifesta na forma de tratamento desigual ofertado por magistrados e servidores em função da posição ocupada na instituição.

Alguns trechos do discurso representativo desse Núcleo:

“Hierarquia e a diferença entre servidor terceirizado e estagiário, uma diferenciação de função”. P37. Estagiário

“O tratamento diferenciado de conduta interna entre servidor e terceirizado fazendo o ser humano não ser tratado de forma igual”. P13. Terceirizada

“Hierarquia, humilhar aqueles que se encontram em funções inferiores: aqueles que humilham praticam essa (humilhação) que não vem dos gestores, mas de servidores que acham que somos obrigados a ouvir e os servir como deuses”. P9. Terceirizada

Esse núcleo temático evoca a presença de uma hierarquia simbólica, e por isso a aproximação com o NTED 1. Neste caso, as diferenças são percebidas e reproduzidas como naturais e as pessoas são escalonadas por ordem de importância simbólica dentro da instituição e, quanto mais distante do topo, mais vulneráveis ficam em relação à violência, tanto verticais

quanto horizontais, se é que existe alguma horizontalidade de relações percebidas (Bourdieu, 2022; Grenfell, 2021).

A outra partição do eixo 3 aparece por meio dos NTEDs 4 e 3. O NTED 4, com mais retenção de STs (20,5%), recebeu o nome de ausência de punição. A punição aqui mencionada é para com assediador e a ausência dela é apontada como causa da emergência de comportamentos de AMT. Interessante mencionar a prevalência do discurso de magistrados nesse núcleo.

As falas representativas são:

“Falta de controle correcional e falta de punição por parte de órgãos de controle, como corregedoria e chefia imediata” P29. Magistrado

“Soberba e falta de punição por comportamentos desviantes”. P30. Magistrado

“Falta de punição e ambientes maléficos que vem de cima, competição entre estagiários e isolamento. P34. Estagiário

E para fechar a segunda partição do eixo 3, o NTED 3 (20,5%) chamado de disputa de poder, uma vez que prevalece o discurso de que a busca por poder que gera destaque dentro de qualquer cargo é apontada, principalmente por servidores(as), como uma das causas principais de AMT.

Seguem exemplos de falas que ilustram o núcleo:

“A causa principal é a disputa de poder.” P17. Servidora

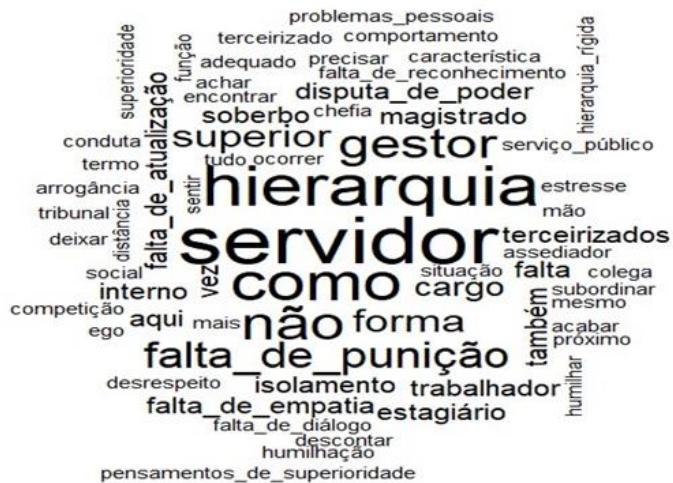
“Centralização de poder, designação de cargos por indicação e não por mérito e disputa de poder, distância entre servidores e isolamento do magistrado” P22. Servidor

“Provavelmente as divergências no método de trabalho em que um faz de um jeito e outro de outra forma”. P36. Estagiário

A nuvem de palavra ajuda na visão sistêmica para entendimento das causas apontadas por todos os participantes e pode ser vista na figura 4. Nela aparem como mais frequentes as palavras “servidor”, “hierarquia”, “falta de punição” e, ainda que menor, importante notar as palavras “disputa de poder” e “isolamento”.

#### **Figura 4**

*Nuvem de palavras das causas de assédio moral no trabalho*



As principais causas do AMT no Tribunal foram muito semelhantes para todos os grupos participantes, a hierarquia aparece no discurso de todos os grupos, mas algumas pequenas diferenças no discurso são relevantes e merecem o olhar mais apurado. A tabela 1 traz a síntese do que estava mais latente no discurso, por vínculo profissional.

**Tabela 1**

## *Causas de assédio moral no trabalho por vínculo profissional*

Vínculo Profissional	A principal causa de AMT é		
Terceirizado	Hierarquia	Diferença de tratamento	Silenciamento/ausência de lugar de fala
Servidor	Hierarquia	Modelo de gestão autocrática	Disputa de poder
Magistrado	Soberba (especialmente de magistrados)	Falta de punição	Falta de fiscalização

Estagiário	Hierarquia forte	Desatualização sobre temática/falta de interesse	Ego “quem manda sou eu”
------------	------------------	--	-------------------------

Com relação ao gênero, por ordem de prevalência no discurso, aparecem como principais causas para AMT: para as mulheres estão a hierarquia, a falta de empatia e a ausência de punição; e para os homens, a hierarquia, a falta de punição e a ausência de reconhecimento. A narrativa é bem próxima para os dois grupos, porém a empatia e a ausência de reconhecimento aparecerem como diferenças para as mulheres e os homens respectivamente.

### Discussão

As falas dos trabalhadores carregam consigo uma riqueza de representações e significados que transcendem a organização em que trabalham, refletem o mundo corporativo e a própria estrutura social vigente pautada em dominação, muitas vezes, escondida em ações naturalizadas.

A primeira causa apontada, nomeada como pensamentos de superioridade, se presentifica no Poder Judiciário associado à hierarquia, mas também fora dela. Bourdieu (2022) afirma que os indivíduos muitas vezes internalizam uma sensação de superioridade com base em sua posição na estrutura social. Isso pode se manifestar de várias maneiras, incluindo a violência simbólica, em que os dominados são levados, por meio do discurso e de práticas culturais, a acreditar que a dominação é legítima. Quando estagiários e terceirizados denunciam esse pensamento de superioridade, enfatizam o servidor, pois, muitas vezes, o magistrado nessa condição sequer é questionado.

A gestão inadequada como gênese de AMT no judiciário está presente em estudos sobre o tema. Pesquisa conduzida por Schlindwein (2019) aponta que o AMT tem sido usado como mecanismo de gestão no serviço público ao impor uma violência simbólica difusa e gradual que submete os trabalhadores por meio de mecanismos de coerção e controle, muitas vezes despercebidos por eles. Outra importante pesquisa (Conselho Nacional de Justiça, 2023) teve como um dos resultados a prevalência de assédio moral vertical descendente, uma vez que para os respondentes da pesquisa, 74,9% dos(as) agressores(as) eram superiores hierárquicos dos(as) agredidos(as). Isto também se verifica na literatura sobre o tema, o AMT ocorre, em boa parte das vezes, entre pessoas hierarquicamente assimétricas (Grazina & Magalhães, 2011; Hirigoyen, 2022; Rodrigues et al., 2023)

Cabe ressaltar a metáfora utilizada nesse tópico: “modelo feudal”, já que se trata de um modelo econômico social vigente na Europa na idade média e que se baseava em extensas propriedades de terra pertencentes às grandes famílias e assim transmitidas ao longo do tempo. Essas propriedades produziam com base na exploração do trabalho servil.

A metáfora ganha relevância ainda maior quando outro servidor compara a forma de gestão presente na Corte a um dos períodos mais nebulosos da história do País: o da escravização de pessoas não brancas. Na fala dele: “O pior dos escravos é aquele que não reconhece a escravidão, muitos gestores nos tratam como escravos, como propriedade”. Em que pese o fato de que o período nebuloso mencionado não deveria servir para retratar situações de trabalho no serviço público, tamanha a desproporção, mesmo diante do pior cenário possível, é importante destacar a intensidade do sentido das relações verticais que aparece nesse NTED. A associação com o autoritarismo presente nas relações de trabalho e a exposição do desconforto com a forma como os gestores são escolhidas, com base nas mesmas famílias, explica a utilização das metáforas, já que o servidor se sente como propriedade, e por isso mesmo, vulnerável a violências, como o AMT.

A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA\_QVT considera que as práticas de gestão desempenham um papel importante na relação entre o ambiente de trabalho e os sentimentos dos colaboradores e essa mediação gera resultados positivos quando as práticas adotadas promovem reconhecimento, respeito e interesse por trabalhadores subordinados hierarquicamente, justamente o oposto em situações ensejadoras de AMT (Souza, 2023).

Em relação à hierarquia, ela se manifesta de forma concreta e simbólica, porém no discurso dos participantes a segunda é vista como diferenciações injustas, mas que veiculam a ordenação, em termos de atribuições de importância, entre servidores e terceirizados, entre servidores e estagiários, entre os próprios servidores (os que possuem capital social maior, conforme teoriza Bourdieu, como parentes em cargos de direção, por exemplo, são vistos como superiores) e entre magistrados (juiz titular e substituto).

Bourdieu aborda a questão da hierarquia em várias de suas obras e teorias sociológicas, principalmente em relação à estratificação social e à reprodução das desigualdades. Bourdieu (1998) introduziu o conceito de capital social, que se refere às redes de relacionamentos e conexões sociais que as pessoas possuem. Ele argumenta que o capital relacional desempenha um papel significativo na manutenção de hierarquias sociais. Aqueles que têm acesso a redes de conexões socialmente valorizadas podem estar em uma posição mais alta na hierarquia. Transpondo para o mundo do trabalho, encontra-se forte paralelismo na fala dos participantes

da pesquisa ao mencionarem sobre os privilégios e o poder que servidores oriundos de famílias presentes há algum tempo na alta cúpula possuem, isso aparece nos NTEDs que falam não somente de hierarquia, mas em relação a disputas de poder e diferenciações injustas.

Sobre as diferenciações injustas, mencionadas, por analogia podemos transportar a análise social que Bourdieu faz sobre violência simbólica para o interior das organizações de trabalho. Todos os campos, inclusive institucionais, possuem hierarquias estabelecidas e validadas, assim sendo, podemos afirmar que o habitus vai contribuir para posicionamentos desiguais dos atores dentro do local de trabalho o que incita a produção de discursos e instrumentos de diferenciação buscando a manutenção de privilégios de alguns e a desmobilização da luta por direitos da maioria. Para Grenfell (2021) a violência simbólica está em toda parte que utiliza processos simbólicos para classificar e categorizar e que impõe hierarquias e modos de ser e que, devido a sutileza dessa violência, muitas vezes acaba não sendo reconhecida como tal, porém o sofrimento derivado dela é real e pode aparecer nos processos de trabalho.

Ao relacionar o conceito de violência simbólica ao assédio moral no trabalho este pode ser visto como a manifestação daquela. O assediador, muitas vezes, busca impor sua posição de poder e superioridade através da humilhação e do constrangimento sistemáticos ao indivíduo assediado. Ao fazer isso, ele usa a violência simbólica para impor normas e valores como modo de legitimar sua posição de poder e inferiorizar o assediado. Assim, é importante estudar as estruturas de poder, hierarquias e as posições dos atores sociais dentro do campo institucional para compreender a relação com as dimensões da violência simbólica e os comportamentos de assédio moral laboral.

No momento dedicado à discussão coletiva dentro dos grupos focais, as menções as diferenciações simbólicas adquirem o tom de denúncia nos grupos de estagiários e terceirizados e várias violências são nomeadas como o tratamento com ironia e grosseria direcionado aos últimos no serviço médico do tribunal (ex. a impossibilidade de ter vacina para gripe no inverno, disponível para os outros trabalhadores), a invisibilidade dentro da instituição e a autoridade que os servidores que não são gestores manifestam para estagiários e terceirizados. A denúncia mais mobilizadora aparece na fala dos trabalhadores terceirizados da seguinte forma: “para a gente da recepção é difícil, mas para o pessoal da limpeza é bem pior, nem subir nos elevadores uniformizadas, eles podem”. De acordo com Torres, Ferreira e Ferreira (2016), a combinação de circunstâncias desfavoráveis permite perceber quão desconfortável e inadequada tem sido a situação dos trabalhadores terceirizados no Brasil.

Outra dimensão importante que comparece no discurso dos participantes como causa do AMT é a ausência de punição. Pesquisa realizada com trabalhadores do Judiciário, mencionada alhures, mostra que pouco mais de um terço dos respondentes (32,5%) acredita que os agressores serão punidos e 51,2% que a depender do cargo do agressor(a) haverá alguma punição (Conselho Nacional de Justiça, 2023). Esse grau revela desconfiança em relação as políticas de combate ao AMT e talvez a ineficácia do trabalho das comissões criadas. No polo ativo do processo de AMT a certeza de impunidade confere legitimidade para comportamentos violentos no ambiente de trabalho. Assim, não somente a ausência de punição estaria na gênese do assédio, mas sim a impossibilidade de punição diante da conivência organizacional (Barreto & Heloani, 2015; Soboll, 2008).

### **Considerações Finais**

Esse artigo descreveu parte de uma pesquisa realizada no âmbito do Poder Judiciário, tendo como palco um tribunal estadual. Os participantes discorreram sobre as causas de AMT, quais sejam: pensamentos de superioridade, gestão inadequada, hierarquia rígida, diferenciação injusta, ausência de punição e disputas de poder. Os resultados apresentados não autorizam uma generalização, mas revelam o estudo de caso que favorece a interlocução com outras pesquisas sobre AMT. Essa pesquisa de natureza exploratória é importante por destacar a relevância de se investigar causas como ponto de partida para pensarmos em soluções possíveis para prevenção de comportamentos violentos no ambiente de trabalho, notadamente o AMT, sendo este o ponto de chegada. Por tratar-se de tema complexo, é muito importante a aproximação entre diversas áreas de conhecimento, aqui representadas por duas delas: Ergonomia e Sociologia.

Para a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA\_QVT, as relações que as pessoas estabelecem no contexto de trabalho podem ser produtoras de bem-estar ou mal-estar, além de poderem ser utilizadas como estratégia de mediação coletiva importante para lidar com as contradições do trabalho. No setor público, a ausência de produto concreto como resultado da atividade, faz as pessoas buscarem nas relações com os outros o reconhecimento necessário que concretize o trabalho, logo, as vivências de assédio moral tornam-se verdadeiras tragédias para a subjetividade e o sentido do trabalho.

Barreto e Heloani (2015) afirmam que o contexto de trabalho atual, embasado no individualismo, isolamento e rompimento do espírito coletivo são responsáveis em grande medida pelo aumento dos casos de assédio moral. O autoritarismo que impera nas relações verticais e a competitividade e intolerância presentes nas relações horizontais são os

comportamentos que antecedem o surgimento dos assédios nas organizações. O autoritarismo é herança do etos sobre o qual a administração pública foi fundada no Brasil. Mesmo após várias reformas, inclusive no judiciário (o surgimento do Conselho Nacional de Justiça, por exemplo) o patrimonialismo e autoritarismo estiveram presentes, traduzidos em práticas clientelistas (de apadrinhamento e de proteção), na dificuldade de separação entre público e privado, na gestão autoritária e no nepotismo (Guimarães, 2009).

Nas relações horizontais, Barreto e Heloani (2015) de modo veemente defendem que as organizações ao suprimirem a liberdade de ajuda mútua, de comunidade, de laços de companheirismo acabaram por criar um cenário de intolerância com as diferenças e o assédio se inscreve nesse contexto, em que começa como ato de discriminação com aqueles que não se encaixam na lógica de produção cada vez mais frenética e que “se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento” (p.551).

Diante disso, é importante pensar que se as formas de configuração do trabalho nas organizações estão favorecendo comportamentos de AMT e aumentando o mal-estar do trabalhador e obviamente impactando no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos e metas organizacionais, por que é tão difícil mudar a cultura de produção, principalmente nas organizações públicas?

Na tentativa de responder esse e outros questionamentos, Pierre Bourdieu foi valioso aliado, uma vez que a cultura organizacional foi construída com influência de pressupostos sociais no qual a organização está inserida. Para o autor as relações de trabalho são um domínio paradoxal que de um lado aparecem como capazes de legitimar dominações mais subterrâneas e de, outro lado, são também capazes de reconfigurar objetiva e subjetivamente a experiência do trabalho na vida social (Quijoux, 2021). Dialogar com esse autor é ir além do interior das organizações e lançar discussões sobre porque os comportamentos de AMT existem, como são mantidos e reproduzidos e como podem ser evitados no contexto laboral.

A pesquisa, necessita ser ampliada, assim como o debate proveniente dela, para outros tribunais e o estudo de interseccionalidades como a discriminação e o assédio sexual, por exemplo. Importante ainda a criação de instrumento específico de mensuração dos aspectos simbólicos presentes no Poder Judiciário contidos na gênese dos processos de AMT, que pode balizar futuras pesquisas. Portanto, o vínculo com o serviço público é jurídico, administrativo e afetivo e todos os servidores têm o direito de trabalhar livres e protegidos de toda forma de violência e, aos pesquisadores, vale ressaltar que estudar formas de prevenção ao AMT é sobretudo uma postura política acadêmica fundamental e, ainda, um compromisso social em

defesa do Estado Democrático de Direitos. Por fim, a devolutiva dos resultados à instituição visou fornecer elementos para a reconcepção de práticas gerenciais promotoras do bem-estar no trabalho e da prevenção do AMT.

## Referências

- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 544–561. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Bourdieu, P. (1998). O capital social – notas provisórias. Em A. C. Nogueira, *Escritos de Educação*. Petrópolis : Vozes.
- Bourdieu, P. (2008). *Razões práticas: Sobre a teoria da ação*. Papirus.
- Bourdieu, P. (2012). *O poder simbólico*. Bertrand Brasil.
- Bourdieu, Pierre. (2021). *Questões de sociologia*. Editora Vozes.
- Bourdieu, Pierre. (2022). *A dominação masculina*. Bertrand Brasil.
- Catani, A. M. (2013). *Origem e destino: Pensando a sociologia reflexiva de Bourdieu*. Mercado de Letras.
- Comparato, F. K. (2016). O Poder Judiciário no Brasil. *Revista Estudos Institucionais*, 2(1), 114–143. <https://doi.org/10.21783/rei.v2i1.37>
- Conselho Nacional de Justiça (2020). Resolução 351.
- Conselho Nacional de Justiça. (2021). *Justiça em números 2021*.
- Conselho Nacional de Justiça. (2022). *Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário*.
- Conselho Nacional de Justiça. (2023). *Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional*.
- Dejours, C. (2005). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas.
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Paralelo 15.
- Freitas, M. E. de. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE eletrônica*, 6. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100011>

- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. de R. (2020). Assédio moral no trabalho: Uma revisão de publicações brasileiras. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1–18. <https://doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Grazina, I., & Magalhães, J. (2011). Assédio moral no trabalho: A relação com a cultura organizacional. *Psique*, 7, 107-130.
- Grenfell, M. (2021). *Pierre Bourdieu: Conceitos fundamentais*. Editora Vozes.
- Guimarães, M. C. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34, 163–171. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>
- Hirigoyen, M. F. (2022). *Mal-estar no trabalho*. Bertrand Brasil.
- Keil, I. L. M. (2015). Grupo focal: Algumas notas sobre questões práticas. *Revista Debates*, 9(1). <https://doi.org/10.22456/1982-5269.54052>
- Machado, P. A. B., Trus Schiavi, B., Paida Da Silva, N., & Raya Amazarray, M. (2022). Dor e sofrimento: Produção científica no brasil sobre assédio moral no trabalho (2010-2020). *Trabalho (En)Cena*, 7. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022012>
- Machado, P. A., & Kieling, M. J. (2018). Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346–353. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Oliveira, R. P. de, & Nunes, M. O. (2008). Violência relacionada ao trabalho: Uma proposta conceitual. *Saúde e Sociedade*, 17, 22–34. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>
- Quijoux, M. (2021). Reprodução, habitus, campo. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/60155>
- Resolução CNS Nº 510, de 07 de abril de 2016.
- Rodrigues, D. B., Nascimento, L. P., & Freitas, F. S. (2023). Os limites entre o exercício do poder diretivo do empregador no contrato de emprego e o início da configuração do assédio moral vertical descendente. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 2(1). <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1208>
- Schlindwein, V. D. C. (2019). Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. *Trabalho (En)Cena*, 4(1), 221–237. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P221>
- Schwarcz, L. M. (2020). *Sobre o autoritarismo brasileiro*. Companhia das Letras.
- Soares, L. Q., & Ferreira, M. C. (2006). Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 6(2), 85–109.

- Soboll, L. A. (2008). *Assédio moral e organizacional: Análise da organização do trabalho*. Pearson Education.
- Souza, K. L. (2023). *Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho no Contexto do Poder Judiciário Brasileiro: Uma Coabitacão em Permanente Tensão e Risco*. [Tese de doutorado]. Universidade de Brasília.
- Sznelwar, D. L. (Org.). (2015). Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/47015a1dfc85e2169ca0de526665d870.pdf>
- Torres, C. C., Ferreira, M. C., & Ferreira, R. R. (2016). Trabalhadores descartáveis?: Condição de terceirizado e mal-estar no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 16(3), 715–735

### Informações sobre os autores

#### Kátia de Lima

Endereço institucional: Laboratório Ergopublic – Sala A1 075/5 – ICC Sul – CEP: 70.910-900  
 Universidade de Brasília, DF - Brasil,  
 E-mail: profkatiali@gmail.com

#### Mário César Ferreira

E-mail: ferreiramariocesar@gmail.com

Contribuição dos/as Autores/as	
Autora 1	Conceituação, escrita – primeira redação e investigação
Autor 2	Escrita – revisão e edição, metodologia, supervisão e validação