



# Trabajo precarizado como predictores del acoso moral en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) brasileño

**Rozana Maria da Fonseca**

Universidade Federal do Sul da Bahia. Porto Seguro, Bahia, BR ✉ 

**Sandra Adriana Neves Nunes**

Universidade Federal do Sul da Bahia: Itabuna, Bahia, BR ✉ 

**Carlos Eduardo Carrusca Vieira**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais: Belo Horizonte, Minas Gerais, BR ✉ 

<https://dx.doi.org/10.5209/cuts.97670>

Enviado: 28/08/2024 • Aceptado: 07/05/2025

**ES Resumen:** En la lógica del gerencialismo neoliberal, la intensificación del trabajo, el culto al rendimiento y la búsqueda de la productividad y el lucro en detrimento de los derechos laborales y la salud de los trabajadores exacerban prácticas de gestión abusivas, como el acoso moral. Este estudio investigó si diferentes dimensiones del trabajo precarizado serían predictoras de acoso moral en una muestra de 747 trabajadoras del SUAS, con una edad media de 38,34 años ( $DE = 8,22$ ), mayoritariamente femeninas (88,6%). Se utilizó un cuestionario sociodemográfico, la Escala Laboral de Acoso Moral (ELAM) y la Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y del Vínculo Laboral (EPCTVT). La “Calidad del Vínculo Laboral”, la “Calidad de las Relaciones Interprofesionales e Isonomía en el Trabajo” y el “Trabajo Precarizado” fueron predictores significativos de este tipo de acoso, explicando el 35% de la varianza en el acoso moral debido a las condiciones laborales. La “Calidad de las Relaciones Interprofesionales e Isonomía en el Trabajo” y el “Ambiente de Trabajo Saludable y Seguro” explicaron el 13% de la varianza en el acoso moral por prejuicio. La “Calidad de las Relaciones Interprofesionales e Isonomía en el Trabajo” tuvo una asociación negativa con el acoso moral por situaciones de humillación, explicando el 32,3% de la varianza. El estudio concluye que el acoso moral y la precarización del trabajo son fenómenos interrelacionados que impactan a los trabajadores del SUAS y reflejan, incluso en el ámbito de la gestión pública, las lógicas de las relaciones sociales de producción capitalistas y del neoliberalismo.

**Palabras clave:** Acoso moral en el trabajo; Precarización del trabajo; Sistema Único de Asistencia Social; Análisis de regresión múltiple; Trabajadores/as.

## ENG Precarious work as predictor of moral harassment in the Brazilian Unified Social Assistance System (USAS)

**Abstract:** In the context of neoliberal managerialism, the intensification of work, the cult of performance, and the pursuit of productivity and profit—often at the expense of labor rights and workers’ health—exacerbate abusive management practices such as moral harassment. This study investigated whether different dimensions of precarious work could predict moral harassment in a sample of 747 SUAS workers, with a mean age of 38.34 years ( $SD = 8.22$ ), predominantly female (88.6%). Data were collected using a sociodemographic questionnaire, along with the Moral Harassment Workplace Scale (MHWS) and the Perception Scale of Work Conditions Quality and Employment Bond (PSWCQEB). The variables “Quality of Employment Bond,” “Quality of Interprofessional Relations and Workplace Equality,” and “Precarious Work” emerged as significant predictors of moral harassment, accounting for 35% of the variance related to labor conditions. Additionally, “Quality of Interprofessional Relations and Workplace Equality” and “Healthy and Safe Work Environment” explained 13% of the variance in moral harassment due to prejudice. Furthermore, “Quality of Interprofessional Relations and Workplace Equality” was negatively associated with moral harassment in humiliation situations, explaining 32.3% of the variance. The study concludes that moral harassment and the precarization of work are interconnected phenomena that impact SUAS workers and, even within public management, reflect the logic of capitalist social relations of production and neoliberalism.

**Keywords:** Moral Harassment; Work Precariousness, Unified Social Assistance System; Multiple regression analysis; Workers.

**Sumario:** Método. Participantes. Instrumentos. Varianza Media Extraída (VME) y Fiabilidad Compuesta (FC). Procedimiento de Recolección de Datos. Correlaciones entre la Calidad de las Condiciones de Trabajo y

el Vínculo Laboral y el Acoso Moral. ¿Predicen las dimensiones del trabajo precario el acoso moral en el contexto del SUAS? Discusión. Referencias.

**Como citar:** Fonseca, R. M; Nunes, S. A. N.; Vieira, C. E. C. (2025). Trabajo precarizado como predictores del acoso moral en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) brasileño. *Cuadernos de Trabajo Social* 38(2), 415-424. <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.97670>

El acoso moral en el trabajo (AMT) es una forma de violencia laboral que causa daños significativos a los trabajadores en términos físicos, psicológicos y sociales (Cunha, Vieira, y Oliveira, 2021; Soares y Oliveira, 2012; Vieira, 2023). Aunque se hizo más prominente en Brasil a partir de los años 2000 (Barreto, 2005), es un fenómeno reconocido globalmente bajo diversos nombres: “Mobbing” y “psicoterror” (Leymann, 1990, 1996), “Pesten” en Alemania, “Harcèlement Moral” en Francia, “Workplace Bullying” en EE.UU., “Acoso Moral” en los países de habla hispana y “Assédio Moral” en Brasil (Cunha, Vieira y Oliveira, 2021; Soares, 2012; Soares y Duarte, 2014).

La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen fue fundamental en la popularización del concepto, definiéndolo como cualquier conducta abusiva que dañe la personalidad, la dignidad o la integridad física o mental de una persona, comprometiendo su empleo o degradando el ambiente laboral (Hirigoyen, 2017). Hirigoyen enfatiza que el acoso moral es un proceso de violencia psicológica sistemática con consecuencias devastadoras para la salud de las víctimas. Previamente, Leymann (1990, 1996) también describió esta violencia como ataques repetitivos destinados a desestabilizar al trabajador, con el objetivo de su exclusión del entorno laboral.

En Brasil, Margarida Barreto fue pionera en los estudios sobre el acoso moral en el trabajo. En su tesis de maestría “Una jornada de humillaciones” (2000) y su disertación doctoral “Assédio moral: A violência sutil” (2005), Barreto incorporó las influencias de Hirigoyen y desarrolló un enfoque que incluye no solo al individuo, sino también las dimensiones organizacionales y laborales (Barreto, 2005; Barreto y Heloani, 2015; Souza, 2019).

La precarización del trabajo, marcada por la flexibilización de las relaciones laborales y la erosión de los derechos laborales, se ha acentuado en las últimas décadas, generando preocupación por el bienestar de los trabajadores, especialmente en relación con el acoso moral. En el contexto brasileño, esta relación se discute ampliamente. Barreto (2005) investigó la ocurrencia del acoso moral en varias industrias y examinó la relación entre la precarización del trabajo y el aumento de casos de acoso moral, enfatizando las dimensiones organizacionales y sociales que contribuyen a tal fenómeno. Barreto argumenta que los entornos laborales caracterizados por prácticas de gestión autoritarias, falta de apoyo y políticas de recursos humanos inadecuadas son más propensos a casos de acoso moral. Señala que la precarización de las relaciones laborales, caracterizada por la inseguridad laboral, los bajos salarios, la falta de beneficios y las condiciones de trabajo inadecuadas, se asocia con una mayor incidencia de acoso moral.

Vieira, Lima y Lima (2012) reconocen un consenso sobre los fundamentos del acoso moral, pero destacan divergencias teóricas respecto a sus causas, especialmente aquellas que enfatizan aspectos individuales y psicológicos sobre las dimensiones psicosociales y materiales. Argumentan que la psicologización del acoso moral impide una acción efectiva contra el problema. Según los autores, el acoso moral en el trabajo (AMT) es principalmente “una manifestación del ‘trabajo acosado’, de una actividad que no puede prosperar en medio de contradicciones sociales que se manifiestan en ciertas estructuras organizacionales y modelos de gestión contemporáneos” (p. 261).

De manera similar, Vieira (2017) critica enfoques que se centran en las dimensiones individuales y psicológicas del acoso moral, proponiendo que el fenómeno debe examinarse desde una perspectiva que considere múltiples dimensiones organizacionales y la naturaleza precaria del trabajo en el contexto capitalista contemporáneo. Sostiene que las demandas de rendimiento y la intensificada búsqueda de rentabilidad del capital, a expensas de los derechos laborales y la salud de los trabajadores, exacerban las prácticas abusivas.

Tanto Vieira (2017) como Vieira, Lima y Lima (2012) afirman que la precarización del trabajo deteriora las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, facilitando el acoso moral. Antunes y Praun (2015) apoyan esta visión, demostrando que la flexibilización de las leyes laborales y el aumento de la subcontratación contribuyen a la degradación de las condiciones laborales, intensificando conflictos y tensiones entre empleadores y empleados.

Araújo (2006) y Druck (2011) analizan cómo la precarización se manifiesta en diversos sectores, destacando la falta de protecciones y derechos para los trabajadores temporales y subcontratados. Druck (2011) estudia cómo la intensificación de la precarización en las relaciones laborales contribuye a ambientes de trabajo más susceptibles a prácticas abusivas. En un estudio de caso, Araújo (2006) explora la relación entre la precarización de las condiciones laborales en el sector servicios y la aparición del acoso moral, enfatizando cómo la inseguridad laboral y las malas condiciones de trabajo facilitan prácticas abusivas.

Antunes y Praun (2015) examinan los cambios en la estructura del trabajo en Brasil, señalando que la informalidad y la precarización están relacionadas con un aumento en los casos de acoso moral, además de explorar las dinámicas dentro de las relaciones laborales.

A pesar de los vínculos importantes entre precarización laboral y acoso moral, pocos estudios se han enfocado específicamente en el acoso moral en la asistencia social. Santos y Manfroí (2015) investigaron las condiciones laborales de los trabajadores sociales en Santa Catarina y Espírito Santo, concluyendo que la reestructuración de procesos de trabajo conduce a contrataciones temporales, subcontratación, bajos salarios, falta de autonomía y condiciones laborales inadecuadas en el sector público. Estas condiciones impactan directamente la salud y la subjetividad de los trabajadores.

Los estudios sobre trabajadores sociales en el contexto del Sistema Único de Salud (SUS) también confirman la relación entre precarización laboral y repercusiones psicosociales (Lourenço et al., 2019), o analizan la conexión entre el acoso moral y las percepciones sobre las condiciones de trabajo (Nascimento, 2013).

Esta revisión indica que, en Brasil, los estudios sobre acoso moral se centran principalmente en trabajadores de diversos sectores, con pocos enfoques específicos en los trabajadores sociales en diferentes servicios (Santos y Manfroí, 2015) o en el SUS (Lourenço et al., 2019; Nascimento, 2013). No se identificaron estudios exhaustivos en el contexto del SUAS que incluyan profesionales de todas las regiones del país ni que examinen el papel de la precarización en las percepciones del acoso moral por parte de los trabajadores.

Para abordar esta brecha, este estudio investiga si las diferentes dimensiones de la precarización del trabajo predicen el acoso moral entre los trabajadores del SUAS. Analizar esta relación es fundamental para desarrollar políticas y prácticas que ayuden a mitigar los efectos adversos de la precarización y promover un ambiente laboral más saludable.

## Método

### Participantes

La muestra incluyó a 747 trabajadores con una edad media de 38,34 años ( $DE = 8,22$ ), de los cuales 662 eran mujeres (88,6%). El estudio abarcó todas las profesiones de educación superior que trabajan en asistencia social, basándose en la Resolución 17 de 2011 del Consejo Nacional de Asistencia Social (CNAS), que reconoce categorías profesionales específicas de educación superior para atender las necesidades únicas de los servicios de asistencia social y las funciones esenciales de gestión del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS). La mayoría de los participantes poseen títulos en psicología (44%) y Trabajo Social (42%).

Según el Censo SUAS 2021, la cantidad total de trabajadores en el SUAS fue de 425.173 (Brasil, 2022). El cálculo del tamaño mínimo de la muestra se realizó mediante la fórmula:  $n = [z^2 * p(1-p)] / e^2 / [1 + (z^2 * p(1-p)) / e^2 * N]$ , donde:  $Z$  = puntuación  $z = 1,65$  (nivel de confianza del 90%) y  $p$  = desviación estándar = 0,5. Así, según la fórmula, el tamaño mínimo de la muestra sería de 272 sujetos. Se realizó un análisis de potencia estadística a priori usando G\*Power (Faul et al., 2009). Los resultados indicaron que, con una muestra de 747 sujetos, un tamaño de efecto de 0,25, un nivel de significación de 0,05 y 5 predictores, la potencia del análisis de regresión lineal múltiple sería 1,000. Esto indica que la probabilidad de detectar un efecto significativo, si realmente existe, es prácticamente garantizada (100%).

Criterios de inclusión: a) Ser trabajador en asistencia social (ya sea en redes públicas o en entidades y organizaciones de asistencia social), independientemente del tipo de relación laboral, incluyendo personal permanente, contratado o comisionado, y b) Haber firmado el Formulario de Consentimiento Libre e Informado (FCLI) disponible en línea.

Criterios de exclusión: a) Haber trabajado menos de 6 meses y b) no brindar consentimiento para el FCLI disponible en línea.

### Instrumentos

Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar información sociodemográfica de los participantes, junto con una escala de Likert de 4 puntos: la Escala de Acoso Moral Laboral (EAM), para medir percepciones sobre el acoso moral, y la Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y el Vínculo Laboral (EPCCTVL), desarrollada específicamente para este estudio.

La escala ELAM fue creada por Rueda, Baptista y Cardoso (2015), basada en la teoría de Leymann (1990, 1996) y en el Inventario de Terrorización Psicológica (ITP), un instrumento elaborado por Heinz Leymann que contiene 45 ítems relacionados con situaciones que pueden caracterizar el acoso moral en el trabajo. Los factores de la EAM mostraron buenos índices de confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach entre 0,82 y 0,87 (Rueda, Baptista y Cardoso, 2015). En un estudio de Campos y Rueda (2016), se encontró evidencia adicional de validez para la EAM. La escala consta de 27 ítems distribuidos en tres factores: 11 para la dimensión Condiciones Laborales, 8 para Humillación y 8 para Prejuicio. Las opciones de respuesta son tipo Likert, que van desde 1 ("nunca") hasta 4 ("siempre").

La Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y del Vínculo Laboral (EPCCTVL) consta de 28 ítems calificados en una escala de 1 ("totalmente en desacuerdo") a 5 ("totalmente de acuerdo") y fue desarrollada para este estudio. Para validar el instrumento, se realizó un procedimiento de validación preliminar, que incluyó Análisis Factorial usando el método de Análisis de Componentes Principales (ACP) (Matos y Rodrigues, 2019). Antes de realizar el ACP, se evaluaron criterios como tamaño de la muestra, nivel de medición de las variables, matriz de correlaciones, la prueba de esfericidad de Bartlett y la prueba KMO de Kaiser-Meyer-Olkin (Matos y Rodrigues, 2019). Todos los criterios fueron cumplidos.

La Tabla 1 presenta el orden de los factores extraídos, los ítems cargados en cada factor junto con sus nombres, la varianza explicada y la varianza explicada acumulada para cada factor y para el total.

Table 1. Factors extracted and their respective items, Explained Variance, and Cumulative Explained Variance (n = 354)

Orden de los Factores	Factores e ítems	Varianza Explicada (%)	Varianza Explicada Cumulativa (%)
1°	Calidad de la Gestión del Trabajo (15,16, 10, 19, 13, 10, 14)	20,959	20,959
2°	Entorno Laboral Saludable y Seguro (2, 1, 21, 22, 8, 9)	7,988	28,947
3°	Calidad del Vínculo Laboral (25,24, 11, 12)	7,185	36,132
4°	Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo (6, 5, 23, 17, 27, 28)	5,448	41,579
5°	Trabajo Precario (3, 26, 4, 18, 7)	4,669	46,248

En la Tabla 1, se conservaron los 28 ítems de la Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y del Vínculo Laboral, ya que ninguno mostró una carga factorial por debajo de 0,35. Estos ítems se agruparon en cinco factores que explicaron aproximadamente el 46% de la varianza total de la escala. El primer factor, relacionado con percepciones sobre la calidad de la gestión del trabajo, explicó casi el 21% de la varianza explicada. La estructura factorial final de la escala, validada en este estudio, sirvió como base para análisis posteriores, incluyendo validez de constructo, fiabilidad compuesta, varianza media extraída, análisis de correlaciones y regresión múltiple. La Tabla 2 presenta los ítems que componen cada dimensión de la escala.

Tabla 2. Ítems que Componen Cada Dimensión de la Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y del Vínculo Laboral (EPCCTVT)

Ítem	Dimensión
<b>Calidad de la Gestión del Trabajo</b>	
15.	Hay capacitación y desarrollo para los profesionales en mi lugar de trabajo, ya que la Educación Permanentes ya ha sido implementada o está en proceso de implementación.
16.	La Política de Gestión del Trabajo ya ha sido implementada o está en proceso de implementación en mi lugar de trabajo.
20.	Observo que los índices de gestión adoptados están bien articulados con análisis cualitativos del impacto social del trabajo en las familias.
19.	Existen políticas para la promoción y prevención de la salud de los trabajadores en mi lugar de trabajo.
13.	En mi lugar de trabajo, los profesionales siguen un plan que se prepara con anticipación y luego se evalúa.
10.	En mi lugar de trabajo, se han implementado flujos de trabajo y protocolos para organizar y guiar mis acciones.
14.	En mi lugar de trabajo, no hay fragmentación de acciones entre los niveles de protección social.
<b>Entorno Laboral Saludable y Seguro</b>	
2.	Las condiciones de ruido y temperatura en mi lugar de trabajo son buenas.
1.	Las condiciones de limpieza y iluminación en mi lugar de trabajo son buenas.
21.	En mi ambiente de trabajo, la estructura física/arquitectónica facilita el desempeño de mi función.
22.	En mi ambiente de trabajo, no hay escasez de insumos y materiales permanentes.
8.	Mi lugar de trabajo es seguro, lo que significa que no enfrento riesgos al llegar o mientras estoy allí.
9.	Mi tipo de trabajo es seguro, lo que significa que no enfrento riesgos al realizarlo.
<b>Calidad del Vínculo Laboral</b>	
25.	Estoy satisfecho con las condiciones impuestas por mi tipo de vínculo laboral (por ejemplo, si soy funcionario público, bajo el régimen de la CLT u otro).
24.	Estoy satisfecho con mi tipo de contrato de trabajo (por ejemplo, si es temporal, indefinido, subcontratado u otro).
11.	Tengo la oportunidad de crecimiento y progresión en mi carrera, ya que existe un Plan de Carreras, Cargos y Salarios (PCCS) para mi función.
12.	Recibo beneficios (como un Plan de Salud, por ejemplo) en mi lugar de trabajo.

Ítem	Dimensión
<b>Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo</b>	
6.	Evalúo mi relación con mi supervisor inmediato como positiva y/o saludable.
4.	Evalúo mis relaciones con mis compañeros como positivas y saludables.
23.	En la organización de mi trabajo, hay espacio para expresar mis ideas, preocupaciones y sugerencias.
28.	En mi lugar de trabajo, hay igualdad en las horas de trabajo.
27.	En mi lugar de trabajo, hay igualdad salarial (todos reciben el mismo salario por los mismos roles).
17.	La comunicación entre la dirección y los trabajadores se realiza de manera fluida en el lugar de trabajo donde opero.
<b>Trabajo Precario</b>	
3.	En mi entorno de trabajo, hay una falta de apoyo operativo/logístico para realizar acciones comunitarias (por ejemplo, transporte, alimentación y otros apoyos).
26.	Existe una alta rotación de profesionales debido a contratos vinculados al gobierno/política.
3.	Creo que la remuneración que recibo por el trabajo que realizo es baja.
18.	No noto mucha rotación de trabajadores en mi sector/lugar de trabajo (Revertido).
7.	He experimentado retrasos en mi pago en más de una ocasión.

### Varianza Media Extraída (VME) y Fiabilidad Compuesta (FC)

Para evaluar la validez de las puntuaciones de la escala, se emplearon técnicas como la Varianza Media Extraída (VME) y la Fiabilidad Compuesta (FC). Según Valentini y Damásio (2016), tanto la VME como la FC proporcionan evidencia sobre la precisión de las puntuaciones y también respaldan la validez de constructo. La Tabla 3 presenta los resultados del análisis para ambas: FC y VME.

Tabla 3. Lambda ( $\lambda$ ), Varianza del Error ( $\epsilon$ ) de cada ítem, y la Varianza Media Extraída y la Fiabilidad Compuesta de cada Factor (n = 747)

Factor	Ítems	$\lambda$	$\epsilon$	AVE	CR
Calidad de la Gestión del Trabajo	15.	0,756	0,428	0,39	0,82
	16.	0,745	0,445		
	20.	0,691	0,522		
	19.	0,628	0,606		
	13.	0,596	0,645		
	10.	0,527	0,723		
	14.	0,464	0,785		
	15.	0,385	0,851		
Entorno Laboral Saludable y Seguro	2.	0,774	0,401	0,42	0,81
	1.	0,734	0,462		
	21.	0,688	0,526		
	22.	0,583	0,660		
	8.	0,560	0,686		
	9.	0,483	0,766		
Calidad del Vínculo Laboral	25.	0,788	0,378	0,45	0,76
	24.	0,772	0,405		
	11.	0,576	0,668		
	12.	0,513	0,737		



Factor	Ítems	$\lambda$	$\epsilon$	AVE	CR
Calidad de las Relaciones Profesionales y Igualdad en el Lugar de Trabajo	6.	0,721	0,480	0,33	0,74
	4.	0,665	0,557		
	23.	0,648	0,580		
	28.	0,496	0,754		
	27.	0,428	0,817		
	17.	0,405	0,836		
Trabajo Precario	3.	0,580	0,664	0,26	0,63
	26.	0,570	0,675		
	4.	0,521	0,729		
	18.	0,476	0,773		
	7.	0,347	0,880		

Los resultados en la Tabla 3 indican que la Escala de Percepción de la Calidad de las Condiciones de Trabajo y del Vínculo Laboral presenta una buena Fiabilidad Compuesta (FC), con valores que superan 0,7 en la mayoría de los factores. El factor más crítico fue el Trabajo Precario, que aún así alcanzó niveles aceptables de FC.

Respecto a la Varianza Media Extraída (VME), todos los factores obtuvieron valores por debajo del umbral de referencia de 0,5, variando desde 0,26 (Trabajo Precario) hasta 0,45 (Calidad del Vínculo Laboral). Sin embargo, considerando el punto de corte para investigación exploratoria de 0,40 (Nunnally y Bernstein, 1994), dos factores—Ambiente Laboral Saludable y Seguro y Calidad del Vínculo Laboral—alcanzaron valores adecuados de VME, mientras que un factor—Gestión de Trabajo de Calidad—fue marginalmente aceptable. Esto sugiere posibles problemas en estas subescalas.

A pesar de que la VME estuvo por debajo de 0,5, cuando la FC supera 0,6, como recomiendan Fornell y Larcker (1981), la validez convergente del constructo puede considerarse adecuada. Por lo tanto, la Escala de Percepción de las Condiciones de Trabajo, Calidad y Vínculo Laboral demuestra fiabilidad y presenta índices satisfactorios tanto de validez de constructo como de validez convergente.

### Procedimiento de Recolección de Datos

Para contactar a los participantes de la investigación, se crearon publicaciones detallando los objetivos del estudio y se difundieron a través de los siguientes canales digitales: <https://www.psicologianosuas.com/> (blog), @psicologianosuas (Instagram, Facebook y YouTube). Además, se enviaron invitaciones por correo electrónico a las secretarías de asistencia social o entidades equivalentes, junto con la difusión mediante los grupos y contactos del investigador a través de mensajerías instantáneas como WhatsApp y Telegram.

Para la recolección de datos, se proporcionó un enlace para acceder al Formulario de Consentimiento Libre e Informado (FCLI) en formato digital, que debió firmarse de forma remota mediante Google Forms. Una vez que los participantes dieron su consentimiento para participar, el cuestionario y las escalas estuvieron disponibles en el mismo enlace para su realización.

La investigación cumplió con la Resolución No. 466/12 del Consejo Nacional de Salud (CNS) y la Circular No. 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que establecen las directrices para procedimientos en estudios que involucren cualquier etapa del entorno. Fue sometida al Comité de Ética en Investigación con Seres Humanos de la Universidad Federal de Bahía, recibiendo aprobación en su tercera versión bajo el parecer número 5.804.225 (CAAE 61822122.4.0000.8467), el 9 de diciembre de 2022.

#### Análisis de Datos

Para verificar la normalidad de las distribuciones de las variables, se consideró que la asimetría (Skewness) era aceptable entre -3 y +3, y la curtosis (Kurtosis) entre -10 y +10 (Brown, 2006; Kline, 2011). Todas las variables estudiadas, excepto por la dimensión del acoso moral debido a situaciones de prejuicio, mostraron una distribución normal. En consecuencia, esta variable fue normalizada usando el método de transformación de la raíz cuadrada, una de las técnicas más empleadas (Campos, 2000).

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson para examinar las relaciones entre la precarización laboral y el acoso moral, así como entre las condiciones laborales y el acoso moral. Además, se realizó un análisis de regresión múltiple para evaluar si las dimensiones de la precarización laboral podían servir como predictores del acoso moral en el trabajo (AMT). También se llevó a cabo un análisis de datos faltantes para evaluar su posible impacto en los resultados. Se identificaron 16 datos ausentes, lo que representa un 2,12% de la muestra —por debajo del umbral crítico del 5%. Los datos faltantes se clasificaron como MCAR (faltantes completamente al azar), lo que indica que no interfieren con los análisis posteriores (Rubin, 1996). El nivel de significación para todos los análisis se estableció en 0,05. El análisis de datos se realizó utilizando la versión 2.3.28 de Jamovi.

### Correlaciones entre la Calidad de las Condiciones de Trabajo y el Vínculo Laboral y el Acoso Moral

Una vez establecido que la escala utilizada para medir la calidad de las condiciones de trabajo y el vínculo laboral era válida y confiable, se realizó el análisis correlacional. La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 4. Correlaciones entre la Calidad de las Condiciones de Trabajo y el Vínculo Laboral y los Tres Tipos de Acoso Moral en el Lugar de Trabajo (AMLT) (n = 747)

	AMLT debido a las Condiciones de Trabajo	AMLT debido a Situaciones de Humillación	AMLT debido a Prejuicio
Calidad de la Gestión del Trabajo	- 0,32**	- 0,28**	- 0,16**
Entorno Laboral Saludable y Seguro	- 0,30**	- 0,21**	- 0,22**
Calidad del Vínculo Laboral	- 0,27**	- 0,18**	- 0,14
Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo	- 0,56**	- 0,57**	- 0,34**
Precarious Work	0,35**	0,24**	0,18**

Los resultados en la Tabla 4 revelan correlaciones significativas entre todas las dimensiones de las escalas utilizadas en el estudio. Específicamente, las dimensiones “Calidad de la Gestión del Trabajo”, “Entorno Saludable y Seguro”, “Calidad del Vínculo Laboral” y “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” mostraron correlaciones negativas, de débiles a moderadas, con los tres tipos de acoso moral. Esto indica que percepciones peores de la gestión del trabajo, un entorno menos saludable y seguro, condiciones laborales más precarias y mayores problemas en las relaciones profesionales e igualdad en el trabajo, están asociados con percepciones más altas de acoso moral, incluyendo condiciones laborales, humillación y prejuicio.

Por otro lado, se observó una correlación positiva significativa, aunque débil, entre “Trabajo Precario” y los tres tipos de acoso moral. Esto sugiere que cuanto más perciben los trabajadores signos de precariedad laboral en su entorno, más probabilidades tienen de reportar experiencias de acoso moral. Por lo tanto, según este estudio, las condiciones laborales precarias y los vínculos laborales inseguros están significativamente asociados con el acoso moral en el trabajo, como lo reportan los trabajadores dentro del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS).

### ¿Predicen las dimensiones del trabajo precario el acoso moral en el contexto del SUAS?

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para examinar si las dimensiones “Calidad de la Gestión del Trabajo,” “Entorno Saludable y Seguro,” “Calidad del Vínculo Laboral,” “Calidad de las Relaciones Profesionales e Igualdad en el Trabajo” y “Trabajo Precario” predicen el acoso moral en el trabajo (AMT) relacionado con condiciones laborales, prejuicio y humillación.

Para investigar el papel de estos predictores en el AMT debido a las condiciones laborales, se evaluaron las suposiciones de linealidad y homocedasticidad mediante gráficos de dispersión de residuos, cumpliéndose ambas. Los valores de D de Cook fueron menores a 1, indicando ausencia de valores atípicos influyentes. La estadística de Durbin-Watson fue 1,70, sugiriendo que se cumplió la independencia de residuos. Los valores de Tolerancia y del Factor de Inflación de la Varianza (VIF) estuvieron dentro de rangos aceptables ( $VIF < 5$  y Tolerancia  $> 0,1$ ), indicando ausencia de multicolinealidad. El análisis del gráfico QQ no reveló violaciones en la normalidad.

El modelo de regresión fue significativo, explicando el 35% de la varianza del acoso moral en el trabajo relacionado con las condiciones laborales [ $R^2 = 0,35$ ;  $F(5,726) = 8,17$ ;  $p < 0,001$ ]. El valor de  $R^2$  indica un efecto moderado, sugiriendo que otros factores no considerados también influyen en este tipo de acoso.

Analizando los predictores individualmente, “Calidad de la Gestión del Trabajo” ( $\beta = -0,003$ , IC 95% [-0,006, 0,006],  $p = 0,92$ ) y “Entorno Saludable y Seguro” ( $\beta = -0,03$ , IC 95% [-0,07, 0,01],  $p = 0,18$ ) no fueron predictores significativos y mostraron asociaciones negativas con el AMT relacionado con las condiciones laborales. En cambio, “Calidad del Vínculo Laboral” ( $\beta = -0,06$ , IC 95% [-0,10, -0,02],  $p = 0,001$ ), “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” ( $\beta = -0,32$ , IC 95% [-0,33, -0,24],  $p < 0,001$ ) y “Trabajo Precario” ( $\beta = 0,12$ , IC 95% [0,06, 0,17],  $p < 0,001$ ) fueron predictores significativos. En cambio, el trabajo precario, caracterizado por inseguridad y condiciones desfavorables, se relacionó positivamente con el acoso moral. Los coeficientes Beta estandarizados mostraron que los predictores más fuertes fueron “Calidad del Vínculo Laboral” y “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” ( $\beta$  estandarizado = -0,47), seguidos por “Trabajo Precario” ( $\beta$  estandarizado = 0,13).

Para examinar la influencia de estos predictores en el acoso moral relacionado con prejuicios, se volvieron a evaluar las suposiciones de linealidad y homocedasticidad mediante gráficos de dispersión de residuos, que mostraron adecuación. Todos los valores de D de Cook fueron menores a 1, indicando ausencia de valores atípicos influyentes. La estadística de Durbin-Watson fue 1,47, sugiriendo una ligera autocorrelación

positiva, pero sin violaciones significativas de la independencia de residuos. Los valores de Tolerancia y VIF estuvieron dentro de rangos aceptables ( $VIF < 5$ ; Tolerancia  $> 0,1$ ), lo que indica ausencia de multicolinealidad. La gráfica QQ confirmó la normalidad.

El modelo de regresión fue significativo, explicando el 13% de la varianza en el acoso moral relacionado con prejuicios [ $R^2 = 0,13$ ;  $F(5,726) = 21,17$ ;  $p < 0,001$ ]. Al analizar los predictores individualmente, se encontró que “Calidad de la Gestión del Trabajo” ( $\beta = -0,008$ , IC 95% [-0,004, 0,02],  $p = 0,22$ ), “Trabajo Precario” ( $\beta = 0,007$ , IC 95% [0,005, 0,02],  $p = 0,25$ ) y “Calidad del Vínculo Laboral” ( $\beta = -0,005$ , IC 95% [-0,01, 0,003],  $p = 0,18$ ) no fueron predictores significativos. Sin embargo, “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” ( $\beta = -0,03$ , IC 95% [-0,04, -0,02],  $p < 0,001$ ) y “Entorno Saludable y Seguro” ( $\beta = -0,01$ , IC 95% [-0,02, -0,002],  $p = 0,013$ ) sí lo fueron. La variable más fuerte fue “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” ( $\beta$  estandarizado = -0,30). El coeficiente beta negativo indica que una mejor calidad en las relaciones profesionales y la igualdad en el entorno laboral están asociadas con una menor incidencia de acoso moral por prejuicio, y un entorno laboral saludable también ayuda a reducir este tipo de acoso, aunque su efecto sea menor comparado con las relaciones profesionales y la igualdad en el trabajo.

Finalmente, al analizar el papel de estos cinco predictores en el acoso moral en el lugar de trabajo (AMT) relacionado con humillaciones, se verificaron todas las suposiciones y se demostraron satisfechas. El modelo de regresión fue significativo, explicando el 32,3% de la varianza en el acoso moral debido a situaciones de humillación [ $R^2 = 0,323$ ;  $F(5,726) = 69,2$ ;  $p < 0,001$ ].

En el modelo final, solo “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” ( $\beta = -0,39$ , IC 95% [-0,44, -0,34],  $p < 0,001$ ) resultó ser un predictor significativo, asociado negativamente con el acoso moral por humillación. Todos los otros predictores no alcanzaron significación. La asociación negativa observada ( $\beta = -0,39$ ) indica que los ambientes laborales caracterizados por buenas relaciones entre colegas e igualdad de trato reducen significativamente la incidencia de este tipo de acoso moral.

## Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo examinar si las dimensiones del trabajo precario predicen tres tipos de acoso moral en el lugar de trabajo (MHW): por condiciones laborales, prejuicios y humillaciones. Los hallazgos se alinean con la literatura existente al destacar que los lazos laborales precarios, las relaciones profesionales deficientes, los ambientes de trabajo insalubres e inseguros y las condiciones laborales precarias son factores consistentes asociados con los tres tipos de acoso moral. El estudio demostró que la calidad del vínculo laboral se relaciona negativamente con el acoso moral debido a las condiciones de trabajo, apoyando las discusiones de Vieira, Vieira y Lima (2012) y Vieira (2017), quienes enfatizan que los lazos laborales sólidos y justos fomentan ambientes más saludables y protegen contra prácticas abusivas. Alves (2015) argumenta que los lazos fuertes fomentan un sentido de pertenencia y seguridad, reduciendo la probabilidad de acoso moral.

Antunes (2009) y Antunes y Alves (2004) destacan que la falta de igualdad y los problemas en las relaciones profesionales pueden crear ambientes de trabajo tóxicos, donde las prácticas abusivas, incluido el acoso moral, se vuelven prevalentes. De manera similar, Soares (2013) señala que las culturas organizacionales que promueven la igualdad y las relaciones interpersonales positivas reducen el riesgo de acoso moral. Investigadores como Alves (2015), Antunes (2009), Antunes y Praun (2015), y Druck (2021) exploran la teoría de que la precarización conduce a menos seguridad en el empleo, menor poder de negociación y mayor vulnerabilidad—factores que incrementan la exposición al acoso moral. La precarización, a menudo caracterizada por menos derechos, seguridad y estabilidad, crea un terreno fértil para el abuso. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) corrobora que la precarización laboral se correlaciona con un aumento de problemas psicosociales, incluido el acoso moral, y aboga por políticas que promuevan la seguridad laboral y condiciones de trabajo decentes para mitigar estos riesgos.

La ausencia de una relación significativa entre un ambiente de trabajo saludable y seguro y el acoso moral relacionado con las condiciones laborales puede deberse a la complejidad del fenómeno. Factores como la cultura organizacional, las políticas de gestión y las dinámicas de poder pueden ser más influyentes, con variables de confusión potenciales—como las características individuales de los trabajadores y los estilos de liderazgo—que enmascaran o moderan esta relación. Además, las mejoras en las condiciones físicas de trabajo podrían no impactar directamente en las relaciones interpersonales o en las prácticas gerenciales que, en última instancia, dan origen al acoso moral. A pesar de la falta de significación estadística, Soares (2013) y Raichelis (2011) subrayan la importancia de un entorno saludable para prevenir abusos y promover el bienestar de los trabajadores.

La no significación de “Calidad de la Gestión del Trabajo” puede indicar que los factores relacionados con la gestión que influyen en el acoso moral no fueron adecuadamente capturados en el modelo. La investigación futura debería considerar la integración de variables mediadoras y moderadoras para comprender mejor la relación compleja entre precariedad y acoso moral.

Las variables “Calidad de las Relaciones Profesionales” y “Igualdad en el Lugar de Trabajo”, junto con un ambiente de trabajo saludable y seguro, están significativamente relacionadas con reducciones en el acoso moral relacionado con prejuicios y hostigamientos debido a situaciones humillantes. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover la igualdad y las relaciones positivas entre colegas para minimizar comportamientos prejuiciosos y abusivos. Gois (2020) destaca que una gestión efectiva es crucial para mantener un clima organizacional saludable. Sin embargo, la falta de significación



observada sugiere que factores específicos—particularmente las relaciones interpersonales—pueden tener una influencia más directa en el acoso relacionado con prejuicios que las prácticas de gestión por sí solas. El “Acoso moral por humillación” fue predicho de manera significativa solo por “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo”. Antunes (2009) y Antunes y Alves (2004) postulan que las buenas relaciones interpersonales y la igualdad influyen significativamente en el clima organizacional, pudiendo prevenir abusos y discriminación. Gois (2020) también enfatiza el papel de la gestión en la salud organizacional, pero sugiere que, en el contexto de la humillación, las dinámicas interpersonales directas son más impactantes que las prácticas de gestión por supuesto solo por prácticas de gestión.

Cabe destacar que “Calidad de las Relaciones Profesionales y la Igualdad en el Lugar de Trabajo” fue un predictor en los tres tipos de acoso moral estudiados. Los fundamentos teóricos establecidos por Hirigoyen (2019) y Leymann (1990) subrayan que un entorno de respeto e igualdad es vital para minimizar el acoso moral.

Estos hallazgos resuenan con los campos de la Psicología del Trabajo y la Sociología brasileña, especialmente dentro de los marcos del materialismo histórico-dialéctico, abordando la precarización laboral bajo el capitalismo neoliberal. Soares (2013) explica que el acoso moral en el lugar de trabajo involucra a los objetivos, agresores y contextos organizacionales y sociales. Alves (2015) ve el acoso moral como una expresión del poder del capital, mientras que Raichelis (2011) señala que la flexibilización laboral y la precarización conducen a condiciones de trabajo deterioradas y mayor aumento en problemas de salud.

Los resultados enfatizan que los contextos organizacionales y sociales son parte integral para entender el acoso moral—la precarización se extiende más allá del lugar de trabajo, afectando la vida social de los trabajadores. La gestión neoliberal, que a menudo despolitiza el servicio público—particularmente dentro del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS)—fomenta relaciones laborales basadas en el egoísmo y el individualismo, facilitando así la existencia de acoso moral (Vieira, Lima y Lima, 2012).

Las organizaciones laborales dentro del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS), como se describe en la Constitución de 1988 y en la Ley Orgánica de la Asistencia Social (LOAS) de 1993, pueden ser influenciadas por maniobras políticas y prácticas individualistas que no están alineadas con los principios de la administración pública y que pueden promover el acoso moral. La gestión en estos contextos frecuentemente favorece relaciones laborales basadas en el egoísmo y el individualismo—elementos intrínsecos a la sociabilidad del capital—que contribuyen a la perpetuación del acoso moral (Vieira, Lima y Lima, 2012, p. 265).

Este estudio tiene algunas limitaciones. La selección no aleatoria puede introducir sesgos y limitar la generalización de los resultados. Además, la subrepresentación de participantes con niveles de educación secundaria y elemental y la concentración geográfica de los participantes en las regiones sur y sureste del país son limitaciones relevantes. En consecuencia, los resultados deben interpretarse con precaución.

La investigación futura debería considerar muestras más diversas y representativas, tanto en términos geográficos como en niveles educativos, para obtener una comprensión más completa. También se justifican investigaciones adicionales sobre la relación entre el acoso moral y la precarización laboral en diferentes sectores más allá del SUAS—incluyendo los sectores público y privado. Los estudios longitudinales que sigan a los trabajadores a lo largo del tiempo serían valiosos para observar cómo los cambios en las políticas neoliberales y las condiciones de trabajo impactan en el acoso moral.

El desarrollo y la evaluación de intervenciones y políticas destinadas a mitigar los efectos de la precarización y el acoso moral en el lugar de trabajo podrían ofrecer conocimientos importantes. Iniciativas como programas de capacitación, apoyo psicológico y reformas en las políticas organizacionales pueden ser estrategias eficaces para combatir estos problemas y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

Estas recomendaciones pretenden enriquecer los campos de la Psicología del Trabajo, Sociología y Trabajo Social, además de contribuir al área de la salud mental de los trabajadores. Apoyan el desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas y protecciones para los trabajadores en un contexto cada vez más influenciado por el neoliberalismo y sus implicaciones en las relaciones laborales.

## Referencias

- Alves, G. (2015). Capital e assédio moral sexual: uma abordagem ontológica. In J. A. P. Gediel et al. (Eds.), *Estado, poder e assédio: Relações de trabalho na administração pública* (pp. 13–30). Kairós Edições. <https://www.asserjuspar.com.br/img/documentos/00000018.pdf>
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25, 335–351. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>
- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho* (2nd ed.). Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L.. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, (123), 407–427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, A. R. (2006). *O assédio moral organizacional*. PUC/SP.
- Barreto, M. (2005). *Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil* [Doctoral dissertation, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC\\_SP-1\\_e5d8ddf7c495cf4917774fe7cabacae6](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC_SP-1_e5d8ddf7c495cf4917774fe7cabacae6)
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544–561. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- BRASIL. Ministério da Cidadania. (2022). *Censo do Sistema Único de Assistência Social (Censo SUAS) - 2021*. MDS. <https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>

- Campos, G. M. (2000). *Estatística Prática para Docentes e Pós-Graduandos*. Departamento de Odontologia Restauradora, Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo. [https://www.forp.usp.br/restauradora/gmc/gmc\\_livro/gmc\\_livro\\_cap13.html](https://www.forp.usp.br/restauradora/gmc/gmc_livro/gmc_livro_cap13.html)
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2016). Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(1), 21-30. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1501.03>
- Druck, G. (2011). *Precarização social do trabalho: formas e consequências no Brasil contemporâneo*. Boitempo.
- Druck, G. (2021). O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. *Contemporânea - Revista De Sociologia da UFSCar*, 11(3), 821-844. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.202102>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using GPower 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gois, J. C. da S. (2020). *Trabalho precarizado, política social e Serviço Social: elementos para a análise das condições de trabalho dos assistentes sociais na assistência estudantil do Instituto Federal de Alagoas (IFAL)* [Doctoral dissertation, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/29337>
- Heloani, R. (2004). *Assédio moral: gestão por humilhação*. CLT.
- Hirigoyen, M.-F. (2017). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (9th ed.). Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M.-F. (2019). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (17th ed.). Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2278952/>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lourengo, E., Goulart, P. A. L., & Lacaz, F. A. C. (2019). Condições de trabalho de assistentes sociais da área da saúde e repercussões psicossociais. *Saúde e Sociedade*, 28(1), 154-168. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019180675>
- Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). *Análise Fatorial*. ENAP Epub.
- Nascimento, A. P. T. (2013). *Assédio moral e precarização do trabalho em saúde* [Master's thesis, Universidade de Fortaleza]. [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR\\_2c78fc60817045fd713b0e49ebba842b](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR_2c78fc60817045fd713b0e49ebba842b)
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio*. Tradução não oficial por CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight). [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_831984/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm)
- Rachelis, R. (2011). O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. *Serviço Social & Sociedade*, 107, 420-437. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300003>
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, 14(1), 33-40. <http://hdl.handle.net/11449/220428>
- Rubin, D. B. (1996). Multiple imputation after 18+ years. *Journal of the American Statistical Association*, 91, 473-489. <https://doi.org/10.2307/2291635>
- Santos, M. T., & Manfro, V. M. (2015). Condições de trabalho das/os assistentes sociais: precarização ética e técnica do exercício profissional. *Revista Em Pauta*, 13(36), 178-196. <https://doi.org/10.12957/rep.2015.21057>
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. Editora Cortez.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284-286. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009>
- Soares, A. (2013). Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In C. Q. B. Lima, J. A. Oliveira, & M. Maeno (Eds.), *Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho* (pp. 35-41). Fundacentro. <https://assediomoral.paginas.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>
- Soares, F. de C. S., & Duarte, B. H. (2014). O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *R. Fórum Trabalhista - RFT*, 3(11), 21-47. <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>
- Souza, E. Â. de. (2019). Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. *Rev. katálysis*, 22(3), 641-651. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n3p641>
- Vieira, C. E. C. (2017). Assédio moral: Dimensões organizacionais e psicossociais do trabalho maltratado. In C. Carvalho, P. Parreira, & L. Mónico (Eds.), *Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: Estudos empíricos e reflexões conceituais* (Vol. 1, pp. 141-163). Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESENFC).
- Vieira, C. E. C., Lima, M. E. A., & Lima, F. de P. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 256-268. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>
- Vieira, C. E. C. (2023). Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 48, edcinq2. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2>