

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

NADYA GIOVANNA ALVES MONTEIRO

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO  
TRABALHO:** promovendo ambientes laborais seguros

BELÉM  
2024

NADYA GIOVANNA ALVES MONTEIRO

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO  
TRABALHO: promovendo ambientes laborais seguros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Vanessa Rocha Ferreira

BELÉM  
2024

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

M772i Monteiro, Nadya Giovanna Alves.

Inteligência artificial na prevenção de assédio no trabalho : promovendo ambientes laborais seguros / Nadya Giovanna Alves Monteiro. — Belém, 2024.

18 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2024.

Orientadora: Prof. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Inovações tecnológicas. I. Ferreira, Vanessa Rocha (orient.). II. Título.

CDD 342.6

---

Regina Coeli Araújo Ribeiro CRB-2/739

NADYA GIOVANNA ALVES MONTEIRO

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO  
TRABALHO: promovendo ambientes laborais seguros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

---

Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

# **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO: PROMOVENDO AMBIENTES LABORAIS SEGUROS**

## **ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE PREVENTION OF HARASSMENT AT WORK: PROMOTING SAFE WORKING ENVIRONMENTS**

### **RESUMO**

O artigo explora o uso da inteligência artificial na prevenção de assédio no ambiente de trabalho, com o objetivo de analisar seu impacto na promoção de ambientes laborais mais seguros. Para tanto, o estudo examina as características e impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, em seguida, investiga a integração da indústria 4.0 com a inteligência artificial. Por fim, avalia a eficácia da inteligência artificial no combate ao assédio moral. A pesquisa conclui que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério que prejudica a saúde e a produtividade dos trabalhadores, exigindo políticas claras e uma cultura organizacional de respeito. A inteligência artificial está emergindo como uma ferramenta eficaz para prevenir e combater o assédio, monitorando comportamentos e identificando padrões suspeitos, mas sua implementação deve ser ética e transparente, respeitando a privacidade dos indivíduos. O estudo é de natureza teórica, com uma abordagem qualitativa e objetivos exploratórios. O método é o hipotético-dedutivo e os procedimentos são pesquisa bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Assédio moral; inteligência artificial; indústria 4.0; ambiente de trabalho.

### **ABSTRACT**

The article addresses artificial intelligence in the prevention of workplace harassment. The objective is to investigate the impact of artificial intelligence on preventing harassment in the workplace, aiming to promote safer work environments. To this end, the study examines the characteristics and impacts of moral harassment in the workplace, then investigates the integration of Industry 4.0 with artificial intelligence. Finally, it evaluates the effectiveness of artificial intelligence in combating moral harassment. The research concludes that moral harassment in the workplace is a serious problem that harms the health and productivity of workers, requiring clear policies and an organizational culture of respect. Artificial intelligence is emerging as an effective tool for preventing and combating harassment by monitoring behaviors and identifying suspicious patterns, but its implementation must be ethical and transparent, respecting individuals' privacy. The study is theoretical in nature, with a qualitative approach and exploratory objectives. The method is hypothetico-deductive, and the procedures are bibliographic and documentary research.

**Key-words:** Psychological harassment; artificial intelligence; Industry 4.0; workplace.

# 1 INTRODUÇÃO

A crescente adoção da inteligência artificial (IA) no ambiente laboral ocasiona profundos impactos nas dinâmicas organizacionais, incluindo a gestão de recursos humanos, aumento da produtividade e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis. Nesse contexto, destaca-se a preocupação cada vez mais crescente com a prevenção do assédio moral, um problema recorrente que afeta a vida e a saúde mental dos trabalhadores.

Dentre as diversas funções da IA, cita-se a sua capacidade de oferecer um conjunto de algoritmos que possibilita a análise de grandes volumes de dados comportamentais e de comunicação, possibilitando a detecção de padrões. Além disso, a IA pode auxiliar na criação de políticas e práticas organizacionais mais eficazes, pautadas em evidências e análises objetivas.

Por outro lado, a utilização da IA no ambiente de trabalho não está isenta de desafios. Questões éticas, como a privacidade dos trabalhadores e a possibilidade de discriminação algorítmica, precisam ser consideradas. É imprescindível assegurar que a aplicação dessa tecnologia ocorra de forma transparente e responsável, de modo a evitar possíveis impactos negativos na relação laboral.

Nesse contexto, a investigação reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual é o impacto da inteligência artificial na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho e de que forma sua aplicação pode contribuir para a promoção de ambientes laborais mais seguros?

A hipótese é a de que a utilização da inteligência artificial no ambiente de trabalho pode reduzir significativamente a incidência de assédio moral, ao identificar padrões comportamentais suspeitos e alertar para a necessidade de intervenção, contribuindo assim para a promoção de ambientes laborais mais seguros.

O estudo possui como objetivo geral investigar o impacto da inteligência artificial na prevenção do assédio no ambiente de trabalho, visando promover ambientes laborais mais seguros.

Para tanto, a pesquisa é estruturada em cinco itens. A primeira é esta introdução. A segunda examina as características e impactos do assédio moral no ambiente de trabalho. A terceira investiga a integração da indústria 4.0 com a inteligência artificial. A quarta avalia a eficácia da inteligência artificial no combate ao assédio moral. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

Este estudo é relevante por diversos motivos. Em primeiro lugar, a pesquisa sobre o impacto da inteligência artificial na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é essencial para entender como as novas tecnologias podem contribuir para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis e seguros. Ao investigar essa temática, é possível fornecer insights valiosos para gestores, profissionais de recursos humanos e legisladores.

O presente estudo baseou-se em uma pesquisa do tipo teórico, com objetivos exploratórios e abordagem qualitativa, além da utilização do método hipotético-dedutivo, utilizando como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica e documental, com técnica de coleta de dados o exame pormenorizado de livros, artigos, dissertações, teses, jurisprudências e diplomas legais que abordam a inteligência artificial na prevenção de assédio no trabalho.

## **2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E IMPACTOS**

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo, com consequências devastadoras para a saúde física e mental das vítimas. Estudos indicam que o impacto desse fenômeno pode ser significativo, incluindo o desenvolvimento de transtornos psicológicos como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático (Gonçalves, Schewitzer e Tolfo, 2020). Além disso, de acordo com Hirigoyen (2015), em um contexto social, o assédio moral contribui para a criação de um ambiente laboral hostil, refletindo diretamente na produtividade e no enfraquecimento da cultura organizacional.

O fenômeno é multifacetado, manifestando-se de diversas formas, como intimidação, ridicularização, isolamento, difamação, entre outras. Suas causas são complexas, relacionadas a questões de poder, competição, inveja, discriminação e falta de ética profissional. O Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021) observa que pode ocorrer tanto de forma descendente, partindo de superiores hierárquicos, quanto ascendente, partindo de subordinados em relação aos superiores.

O assédio moral está associado a consequências negativas para as organizações, incluindo queda na produtividade, aumento do absenteísmo, rotatividade de pessoal e danos à imagem institucional, conforme preceitua Einarson et al. (2020). Portanto, analisar as características e impactos do assédio moral no ambiente de trabalho é essencial para promover ambientes laborais saudáveis e produtivos, onde todos os trabalhadores possam desenvolver seu potencial de forma digna e respeitosa.

Conceituar o assédio moral é complexo e abrange uma variedade de comportamentos prejudiciais que ocorrem principalmente no ambiente de trabalho. Gonçalves, Schewitzer e Tolfo (2020) destacam que o assédio moral se manifesta através de condutas que visam desestabilizar a vítima, afetando sua autoestima e sua saúde mental. Da mesma forma, Rissi et al. (2016) definem o assédio moral como uma prática sistemática e reiterada de comportamentos abusivos, que visam constranger e humilhar a vítima, colocando em risco sua integridade emocional e profissional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021) reitera que o assédio moral no trabalho pode ocorrer nas modalidades vertical (descendente ou ascendente) e horizontal, variando conforme a hierarquia ou a falta dela entre as partes envolvidas.

Andrade e Assis (2018) ressaltam que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que pode resultar em danos à saúde mental e física da vítima. A autora destaca que o assédio moral pode se manifestar de diversas formas e em diferentes contextos, mas sempre envolve o abuso de poder e a intimidação da vítima.

Nesta seara, Damasceno (2015) salienta que o assédio moral pode ser perpetrado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho. A autora esclarece que o assédio moral pode se manifestar de maneira sutil e dissimulada, dificultando sua identificação e denúncia por parte da vítima.

Hirigoyen (2015) identifica diferentes tipos de assédio moral, categorizando-os com base na direção da relação hierárquica entre os envolvidos. O assédio moral vertical descendente ocorre quando um superior hierárquico exerce poder de forma abusiva sobre seus subordinados. Exemplos comuns incluem um gerente que critica constantemente e injustamente o trabalho de um funcionário, sem fornecer feedback construtivo, um supervisor que sobrecarrega intencionalmente um empregado com tarefas impossíveis de cumprir, com a intenção de fazê-lo falhar, e um chefe que humilha publicamente um subordinado durante reuniões ou em frente aos colegas.

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é menos comum, mas ocorre quando um subordinado assedia moralmente seu superior hierárquico. O objetivo geralmente é desafiar a autoridade do superior e prejudicar sua reputação e credibilidade no ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2015). Exemplos incluem um funcionário que espalha rumores maliciosos sobre seu chefe, questionando sua competência e decisões, um subordinado que deliberadamente sabota os projetos ou tarefas atribuídas por seu superior para fazer parecer que o chefe é incompetente, e um empregado que constantemente desafia a autoridade do superior, criando um ambiente de trabalho hostil e minando a liderança do chefe.

Por fim, o assédio moral horizontal envolve comportamentos abusivos entre colegas de mesmo nível hierárquico (MPT, 2021). A exclusão social é uma forma comum de assédio moral horizontal, mas há outros exemplos, como colegas que deliberadamente ignoram ou excluem outro colega de conversas e atividades sociais no local de trabalho, funcionários que fazem piadas ou comentários depreciativos sobre um colega, criando um ambiente de trabalho hostil e desrespeitoso, e um grupo de trabalhadores que conspira para isolar um colega, negando-lhe a ajuda ou informações necessárias para realizar seu trabalho de forma eficaz. Esses diferentes tipos de assédio moral têm impactos negativos significativos no bem-estar psicológico e na saúde física das vítimas, além de afetarem a produtividade e o ambiente de trabalho como um todo.

Esses diferentes tipos de assédio moral evidenciam a complexidade do fenômeno e a necessidade de medidas preventivas e de enfrentamento em diversos contextos sociais e organizacionais.

As principais causas do assédio moral no ambiente de trabalho podem ser atribuídas a diversos fatores, sendo a cultura organizacional um dos mais significativos. Uma cultura

organizacional que tolera ou até mesmo incentiva práticas abusivas pode criar um ambiente propício para o surgimento do assédio moral. Hirigoyen (2015) destaca que, em ambientes de trabalho onde há uma ênfase exagerada na competitividade, hierarquias rígidas e uma dinâmica de dominação, o assédio moral tende a ser mais comum. Exemplos incluem empresas que promovem a competição extrema entre os funcionários, onde o sucesso individual é alcançado às custas dos colegas, ou organizações que mantêm estruturas hierárquicas muito rígidas, nas quais superiores se sentem autorizados a tratar subordinados de maneira desrespeitosa.

Além disso, em momentos de crise econômica ou instabilidade política, como explica Silva (2015), o ambiente de trabalho pode se tornar mais tenso e competitivo. Nessas situações, a pressão por resultados pode aumentar significativamente, levando gestores e colegas a adotarem comportamentos abusivos como forma de lidar com o estresse e a insegurança. Por exemplo, durante uma recessão econômica, pode haver uma maior pressão para cumprir metas inatingíveis, levando a comportamentos como humilhações públicas ou isolamento de funcionários considerados menos produtivos.

Outro fator importante é a ausência de políticas e procedimentos claros para lidar com o assédio moral dentro das organizações. De acordo com Andrade e Assis (2018), a falta de mecanismos formais de prevenção e punição do assédio moral pode gerar um sentimento de impunidade entre os agressores. Sem políticas claras e procedimentos bem definidos, os funcionários que cometem assédio moral podem sentir que não serão responsabilizados por suas ações, o que pode encorajar a repetição desses comportamentos. Por exemplo, se uma empresa não possui um canal confidencial para denúncias de assédio ou não toma medidas adequadas após uma denúncia, os agressores podem se sentir livres para continuar suas práticas abusivas.

Esses exemplos ilustram como a cultura organizacional, a resposta a crises econômicas e políticas e a falta de políticas preventivas e punitivas podem contribuir significativamente para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema complexo que pode ser influenciado por diversas características individuais tanto dos assediadores quanto das vítimas. No nível individual, essas características podem aumentar o risco de ocorrência de assédio moral. Segundo Rodríguez-Muñoz et al. (2019), os indivíduos com baixa autoestima, dificuldades de relacionamento interpessoal ou que ocupam posições de poder são mais propensos a praticar o assédio moral

Indivíduos com baixa autoestima podem sentir-se ameaçados por funcionários que demonstram competência e habilidades destacadas. Para se sentirem superiores, esses assediadores podem tentar minar a confiança de seus colegas através de críticas constantes, humilhações públicas ou isolamento social (Silva, 2015). Por exemplo, um gestor com baixa autoestima pode adotar essas práticas para se afirmar diante de um funcionário competente.

Outro fator relevante é a dificuldade de relacionamento interpessoal. Colegas de trabalho que têm dificuldade em se relacionar podem adotar comportamentos agressivos ou hostis como

forma de lidar com suas próprias inseguranças. Damasceno (2015) aponta que tais dificuldades podem se manifestar em comentários sarcásticos, ignorar a presença de certos colegas ou deliberadamente excluir alguém de conversas e reuniões importantes.

Por outro lado, funcionários mais vulneráveis, como os recém-contratados ou aqueles que apresentam alguma característica que os diferencie da maioria, também estão mais suscetíveis a serem alvos de assédio. Novos empregados, por estarem em fase de adaptação e ainda não terem estabelecido vínculos fortes dentro da empresa, podem ser vulneráveis ao assédio. Eles podem ser sobrecarregados com tarefas excessivas ou irrelevantes, criticados desproporcionalmente ou ignorados pelos colegas.

Além disso, pode-se usar de exemplo, um trabalhador pertencente a uma minoria étnica que pode sofrer ridicularização por suas características culturais ou linguísticas, enquanto uma mulher em um ambiente predominantemente masculino pode enfrentar comentários sexistas ou ser excluída de discussões importantes, considerando que funcionários que possuem características diferenciadas, como gênero, etnia, orientação sexual, idade ou opiniões políticas diversas, frequentemente se tornam alvos de assédio moral (Silva, 2015).

A combinação dessas características dos assediadores e das vítimas pode criar um ambiente propício para o assédio moral (Silva, 2015). Por exemplo, um gerente com baixa autoestima pode sentir-se ameaçado por um novo funcionário altamente qualificado e, conseqüentemente, passar a sabotá-lo, criticando injustamente seu trabalho ou atribuindo-lhe tarefas insignificantes, dificultando sua integração e progresso na empresa.

Compreender as características individuais que podem aumentar o risco de assédio moral é crucial para a criação de políticas e estratégias de prevenção eficazes. Ao identificar essas características, as empresas podem promover um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, onde o respeito mútuo e a diversidade são valorizados.

Para identificar e combater o assédio moral de forma eficaz, é necessário adotar uma abordagem holística, que considere não apenas os aspectos individuais, mas também os contextos organizacionais e socioeconômicos em que ele se manifesta. Essa visão é apoiada por Hirigoyen (2015), que ressalta o desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

No nível individual, é importante estar atento a sinais como isolamento social, queda no desempenho profissional, ansiedade e sintomas físicos sem causa aparente, que podem indicar que uma pessoa está sendo vítima de assédio moral (Monteiro et al., 2019).

No contexto organizacional, a ausência de canais eficazes de comunicação e resolução de conflitos, juntamente com a falta de políticas de prevenção ao assédio, são indicativos de que a organização pode estar suscetível ao surgimento desse problema. Nesse contexto, tem-se a importância de políticas organizacionais claras e uma cultura empresarial saudável para mitigar o assédio moral no ambiente de trabalho (Andrade e Assis, 2018).

No que se tange às conseqüências do assédio moral, observa-se que o impacto significativo na saúde física dos trabalhadores. Estudos conduzidos por Oliveira et al. (2023) indicam que o

assédio moral está associado a uma série de problemas de saúde física, como distúrbios do sono, dores musculares, problemas gastrointestinais e até mesmo doenças cardiovasculares. A tensão prolongada causada pelo assédio moral pode desencadear uma resposta inflamatória no corpo, aumentando o risco de doenças crônicas.

Além dos efeitos na saúde física, o assédio moral também pode ter sérias consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Conforme Gonçalves et al. (2020), as vítimas de assédio moral frequentemente desenvolvem sintomas de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. A constante exposição a um ambiente de trabalho hostil e abusivo pode minar a autoestima e a confiança da vítima, levando a problemas de saúde mental de longo prazo.

É importante destacar que o impacto do assédio moral na saúde dos trabalhadores não se limita apenas às vítimas diretas. Estudos realizados por Gonçalves et al. (2020) mostram que, colegas de trabalho que testemunham o assédio moral também podem experimentar efeitos negativos na saúde, como aumento do estresse e da ansiedade. Isso pode criar um ambiente de trabalho tóxico e contribuir para a rotatividade de funcionários e queda na produtividade.

Diante desse cenário preocupante, é fundamental que as organizações adotem medidas eficazes para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Isso inclui a implementação de políticas claras de tolerância zero ao assédio, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a colaboração e a criação de canais seguros para denúncias e apoio às vítimas.

Após evidenciar os impactos do assédio moral na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como os efeitos negativos para as organizações, ressalta-se a urgência das empresas em adotarem medidas efetivas para prevenir e combater essa problemática no ambiente laboral.

Do mesmo modo, enfatiza-se a necessidade de estabelecer uma cultura organizacional pautada pela transparência e responsabilidade, onde o assédio moral seja considerado inaceitável e tratado com seriedade. Nesse contexto, a utilização da Inteligência Artificial, como suporte às vítimas, se destaca como uma ferramenta poderosa para prevenir, detectar e combater o assédio moral no trabalho. Essa abordagem, como apontado por Gonçalves et al. (2020), visa promover ambientes laborais mais saudáveis, seguros e inclusivos para todos os colaboradores.

### **3 INTEGRAÇÃO DA INDÚSTRIA 4.0 E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL**

A Indústria 4.0, também conhecida como a Quarta Revolução Industrial, refere-se à integração de tecnologias digitais avançadas nos processos de produção industrial, promovendo uma transformação significativa na forma como as empresas operam e produzem bens. Segundo Paula e Paes (2021), as transformações advindas da Indústria 4.0, promovem novas formas de produção, entretanto, carecem de adaptações culturais no ambiente laboras, muitas vezes representando um grande desafio para o gestor.

Diegues e Roselino (2020) estabelecem que a Indústria 4.0 é impulsionada por uma série

de princípios e tecnologias-chave que estão transformando profundamente os processos industriais. Esses elementos fundamentais incluem a Internet das Coisas (IoT), a computação em nuvem, o Big Data e a análise de dados e a realidade aumentada e virtual. Tais tecnologias possibilitam maior integração, controle, eficiência e automação dos sistemas industriais, resultando em processos mais eficazes e personalizados.

A Indústria 4.0 impulsiona significativamente o uso da IA integrando-a em diversos processos industriais para melhorar a eficiência, a produtividade e a tomada de decisão. Essa integração bem-sucedida é evidenciada em várias aplicações práticas. Conforme preceituado por Paula e Paes (2021), os sistemas combinam tecnologias para monitorar e otimizar a produção em tempo real, onde, com base nessas análises, os sistemas identificam padrões e preveem problemas.

Segundo Neto, Bonacelli e Pacheco (2020) a IA refere-se à criação de sistemas que possuem a capacidade de aprender e tomar decisões, baseados em algoritmos complexos, a fim de imitar o comportamento humano. Esses sistemas são programados previamente e utilizam dados fornecidos para interpretar, raciocinar e resolver problemas de forma autônoma, especulando e interagindo conforme necessário. Enquanto o conceito de inteligência ainda carece de uma definição precisa, a IA representa uma tentativa de reproduzir aspectos do entendimento, raciocínio e interpretação humanos, utilizando mecanismos artificiais

Conforme preceituado por Araújo e Rayol (2024), a Indústria 4.0 e a IA emergiram como catalisadores da transformação digital, revolucionando o panorama industrial e redefinindo os processos de trabalho em todo o mundo. A Indústria 4.0, conceito introduzido na Alemanha, descreve a integração de sistemas ciberfísicos, Internet das Coisas (IoT) e computação em nuvem nos processos industriais, resultando em uma produção mais eficiente, flexível e personalizada.

Diegues e Roselino (2020) destacam o impulsionamento da automação e a interconectividade gerado pela Indústria 4.0 em todos os setores, gerando novas oportunidades de crescimento e inovação. O autor ressalta que a digitalização e a conectividade estão transformando não apenas os processos industriais, mas também a forma como as empresas interagem com os consumidores e gerenciam suas cadeias de suprimentos. Além disso, é importante ressaltar o papel da IA, com algoritmos avançados e sistemas de aprendizado de máquina que impulsionam a eficiência operacional e a possibilidade de criação de serviços personalizáveis e adaptáveis.

A AI, representada por algoritmos de aprendizado de máquina e redes neurais, está capacitando máquinas a realizar tarefas cognitivas anteriormente reservadas aos humanos. Schwab (2016) explora como a IA segue revolucionando setores como saúde, finanças e manufatura, otimizando processos e aumentando a eficiência.

É incontestável que a IA está revolucionando processos e impulsionando a eficiência das organizações. Conforme destacam Araújo e Rayol (2024), a IA é capaz de transformar de forma significativa a forma como as empresas operam ao integrar sistemas de IA em diversas áreas, resultando em uma série de benefícios notáveis, inclusive com a automação de tarefas rotineiras, que possibilita um aumento na produtividade e na eficiência organizacional.

Ribeiro e Ferreira (2019) enfatizam a possibilidade da IA analisar grandes volumes de dados em tempo real, identificando padrões e tendências que seriam difíceis de detectar manualmente. Isso permite uma tomada de decisão mais informada e ágil, ajudando as empresas a responder rapidamente às mudanças. Destarte, a automação de processos repetitivos, por meio da IA, otimiza recursos e prevê demandas, promovendo não só a inovação, mas também proporcionando um diferencial competitivo significativo para as organizações.

No ambiente laboral, a compreensão da automação da inteligência artificial está remodelando as relações laborais, com necessidade de requalificação profissional e o surgimento de novas formas de organização do trabalho são temas recorrentes em suas análises. Para De Masi (2001), irão superar o trabalho humano todas as novas tecnologias:

As novas tecnologias conseguem cada vez mais suplantar o trabalho humano, não só nas atividades físicas dos serventes como também nas intelectuais, dos profissionais liberais; os progressos organizacionais conseguem combinar sempre melhor os fatores produtivos, de modo a obter um número crescente de produtos por um número decrescente de horas trabalhadas.

Schwab (2016) explicita que a Indústria 4.0 e a IA não apenas representam uma transformação profunda no ambiente de trabalho, mas também impõem desafios significativos às empresas e aos trabalhadores. A necessidade de uma adaptação ágil e contínua torna-se ainda mais premente diante da velocidade com que novas tecnologias são desenvolvidas e implementadas nos processos produtivos. Outrossim, a transformação não se restringe apenas ao aspecto técnico, mas também impacta as dinâmicas organizacionais e as relações interpessoais dentro das empresas.

As aplicações da inteligência artificial no ambiente de trabalho são diversas, abrangendo desde a automação de tarefas rotineiras até a análise avançada de dados para tomada de decisões estratégicas (Schwab, 2016). Por meio de algoritmos de machine learning e processamento de linguagem natural, a IA é capaz de realizar análises complexas em grandes conjuntos de dados em tempo real, identificando padrões e tendências que seriam difíceis de detectar manualmente.

Um dos benefícios mais evidentes da IA para as organizações é a melhoria na produtividade. De acordo com um relatório da McKinsey Global Institute (2017), a automação impulsionada pela IA pode aumentar a produtividade em até 40%, permitindo que os funcionários se concentrem em tarefas de maior valor agregado, além de reduzir erros e melhorar a qualidade dos produtos e serviços entregues.

Outro benefício importante é a otimização dos processos de tomada de decisão. Com a IA, as organizações podem acessar análises preditivas e prescritivas em tempo real, permitindo uma resposta mais rápida às mudanças do mercado e às demandas dos clientes, por exemplo, o uso de sistemas de IA para tomada de decisão podem gerar uma vantagem significativa.

Similarmente ao exposto, a IA pode contribuir para ajudar as organizações a identificar e mitigar riscos. Conforme ressaltado por Paula e Paes (2021), ao analisar dados de segurança e identificar padrões suspeitos, os sistemas de IA podem detectar ameaças de forma mais eficaz do

que métodos tradicionais de segurança. Isso se deve à capacidade da IA de processar grandes volumes de dados em tempo real e identificar anomalias que poderiam passar despercebidas pelos sistemas convencionais. Essa abordagem proativa permite que as empresas ajam rapidamente para neutralizar potenciais ameaças.

Além disso, de acordo com Araújo e Rayol (2024), os algoritmos de IA têm sido empregados para examinar extensos conjuntos de informações relacionadas às relações laborais. Essa tecnologia é capaz de identificar padrões e tendências em tais dados, facilitando a previsão de tendências e comportamentos no ambiente laboral, o que contribui para promover um ambiente mais seguro e produtivo para todos os colaboradores.

A discussão sobre a transformação digital impulsionada pela Indústria 4.0 e a IA revela uma nova era de mudanças nos processos de trabalho e nas relações laborais. Conforme Schwab (2016), essa revolução não se limita à produção industrial, ela também transforma a interação das empresas com consumidores, gestores e colaboradores. A capacidade de automação e análise de dados da IA abre novas oportunidades, mas também apresenta desafios significativos às organizações e aos trabalhadores e a adaptação ágil e contínua torna-se essencial para lidar com a velocidade das mudanças tecnológicas e seus impactos nas dinâmicas organizacionais.

Essas evidências destacam não apenas os avanços tecnológicos que impulsionam a eficácia da IA, mas também sua capacidade de criar ambientes de trabalho mais seguros, produtivos e inclusivos para todos os colaboradores. A combinação da IA e da Indústria 4.0 está transformando a forma como as empresas operam, integrando tecnologias avançadas para otimizar a produção e a gestão de recursos. Com a capacidade de analisar dados em tempo real e adaptar-se rapidamente às mudanças, as organizações que adotam tais tecnologias conseguem não apenas melhorar a eficiência e a produtividade, mas também criar um ambiente de trabalho mais seguro e colaborativo.

#### **4 EFICÁCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL: RECOMENDAÇÕES PARA APLICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Conforme analisado, o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema que afeta a saúde mental e física dos trabalhadores, assim como prejudica a produtividade e o clima organizacional. Compreender e combater tal prática exige uma abordagem multifacetada, relacionada com a implementação de políticas organizacionais claras, definindo o que pode ser considerado assédio e fixando procedimentos para a denúncia e investigação de casos.

Além disso, deve-se promover uma cultura organizacional de respeito e inclusão para prevenir comportamentos abusivos. Nesse contexto, a IA pode se destacar como uma ferramenta eficaz no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, visto que é capaz de monitorar e analisar comportamentos, assim como pode identificar padrões suspeitos e fornecer alertas antecipados sobre possíveis casos de assédio.

Na prática, algoritmos de IA examinam grandes conjuntos de dados de recursos humanos,

incluindo registros de comunicações internas, feedback dos funcionários, registros de desempenho e outros indicadores relevantes. Com isso, é possível identificar padrões suspeitos que possam indicar situações de assédio, como aumento repentino de queixas, linguagem abusiva em comunicações internas, comportamento de exclusão social, entre outros.

Outra forma prática de utilizar a IA no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é por meio do monitoramento de comportamento online, uma prática cada vez mais comum devido à disponibilidade de tecnologias de IA e ao aumento da atividade digital dos colaboradores. Atualmente, muitas empresas multinacionais, como Walmart, Delta Air Lines, T-Mobile, Chevron e Starbucks, implementaram a IA para monitorar o comportamento dos funcionários em troca de mensagens pelo Slack, Microsoft Teams, Zoom e outros aplicativos de comunicação (Morais, 2024).

As empresas conseguem monitorar em tempo real os sentimentos dos seus funcionários por meio da nova tecnologia. Importa destacar que os dados, em um primeiro momento, são registrados de forma anônima, contudo, havendo casos de assédio ou crimes, torna-se possível acessar a identidade da fonte daquela informação (Morais, 2024).

Assim, é possível perceber que a análise de dados comportamentais em ambientes digitais, como e-mails, mensagens instantâneas, redes sociais corporativas e plataformas de colaboração online, permite que as organizações identifiquem padrões de comportamento, e consigam detectar problemas, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.

Outro exemplo relevante é o das plataformas de redes sociais corporativas, como o Yammer ou o Workplace by Facebook, usadas por empresas para promover a comunicação e a colaboração entre seus funcionários. Essas ferramentas possibilitam a análise das interações em grupos ou fóruns internos, permitindo identificar comportamentos inadequados, como uso de linguagem abusiva, bullying ou exclusão social (Souza, 2019).

Essa abordagem pode ser comparada a estratégias de detecção de comportamentos problemáticos nas próprias redes sociais como TikTok, Facebook e Instagram. Um estudo realizado por Souza (2019) aborda, por exemplo, uma iniciativa do Instagram para combater o bullying e promover um ambiente online mais seguro. A empresa implementou recursos como filtros de comentários e modo restrito para ajudar os usuários a controlar interações negativas e bloquear conteúdos ofensivos.

Outro exemplo semelhante ocorre com a implementação da IA pelo aplicativo de vige "99". Dentre as IAs utilizadas, destaca-se uma chamada Ártemis que rastreia palavras e contextos em comentários do motorista e do passageiro após a corrida. Caso identifique assédio, presta atendimento humanizado a vítima e exclui o agressor do aplicativo (Rosa, 2022).

Considerando esses exemplos, assim como as redes sociais e aplicativos de corrida utilizam algoritmos para identificar casos de assédio por meio da análise de comunicação, as organizações podem empregar tecnologias semelhantes para detectar assédio no local de trabalho. As empresas podem usar algoritmos para rastrear comentários e identificar palavras-chave

associadas ao assédio moral, por meio do exame das comunicações internas.

De maneira exemplificativa, uma empresa pode utilizar um sistema de análise de comunicação que escaneia a comunicação escrita ou oral online dos trabalhadores, buscando padrões de linguagem associados ao assédio, como termos pejorativos e xingamentos. Se o sistema detecta algo suspeito, deve alertar a equipe de recursos humanos para investigar o caso mais a fundo.

Outra aplicação da IA é para a análise dos dados de produtividade, onde softwares de IA podem analisar dados de atividade em aplicativos e sistemas internos para avaliar o tempo gasto em determinadas tarefas, bem como a eficiência no cumprimento de prazos e a qualidade do trabalho produzido. Esses dados podem ser utilizados para identificar se algum trabalhador está passando por dificuldades ou precisa de suporte.

Por exemplo, durante a análise de dados, pode descobrir-se que um funcionário específico está a demorar mais do que o habitual para concluir tarefas, não está a concluí-las a tempo e está a realizar um trabalho de qualidade inferior à média. Com base nessas informações, o sistema alerta o RH, que pode investigar melhor a situação e fornecer suporte adequado aos trabalhadores que possam estar sofrendo assédio no local de trabalho, seja por estresse excessivo, falta de apoio ou outros motivos.

Avaliar a ocorrência de bullying com base no histórico da empresa e em dados atuais também é uma forma fundamental de implementar medidas eficazes de prevenção. A utilização de dados permite que as organizações identifiquem padrões, tendências e áreas de preocupação que podem indicar um ambiente propenso ao bullying.

Esta avaliação envolve a recolha, análise e interpretação de uma variedade de dados relacionados com o local de trabalho, incluindo dados de recursos humanos, tais como registos de reclamações de assédio, relatórios de incidentes, registos de avaliação de desempenho e feedback dos funcionários. Com base nestes dados, as organizações podem identificar áreas de alto risco, como departamentos ou equipas com histórico de assédio, ou padrões de comportamento, como aumento de conflitos interpessoais ou baixa satisfação dos funcionários, para avaliar com mais precisão as áreas que requerem intervenção.

Um exemplo prático dessa abordagem, pode ser observado no Banco do Brasil, que realiza uma análise de desempenho e assédio moral em seus dados de recursos humanos, identificando que determinados departamentos têm um número significativamente maior de queixas de assédio moral do que outros. Os estudos também revelam que os funcionários possuem um bom entendimento dos conceitos de assédio moral e que, durante as avaliações de desempenho, estabelecem uma forte correlação com a prática (Somacal, 2023).

Aliás, foi com no procedimento preventivo que o aplicativo de corrida “99” conseguiu reduzir 13% dos casos de assédio em 2022. Com a utilização de duas inteligências artificiais chamadas Pítia e Atena é possível identificar de forma prévia usuárias em situações de maior risco, como chamadas à noite e corridas mais longas. Assim, passageiras de maior risco são

direcionadas para motoristas com histórico de melhor atendimento ou para motoristas mulheres. A adoção de medidas preventivas de assédio é essencial, quando se possui uma avaliação de riscos com base em dados históricos e atuais é possível prevenir os casos de assédio.

A inteligência artificial no local de trabalho desempenha um papel fundamental neste processo, permitindo a detecção precoce de comportamentos problemáticos e a tomada de medidas preventivas antes que o problema se agrave. Esta intervenção proativa envolve a utilização de algoritmos para analisar diversos dados em tempo real. Com base nessa análise, a IA pode acionar automaticamente a equipe de RH ou o gestor responsável para intervir e resolver o problema, incluindo o envolvimento na mediação de conflitos, a revisão de políticas organizacionais ou o fornecimento de suporte personalizado à pessoa envolvida.

Um exemplo notável da eficácia da análise de dados em tempo real pela IA é o uso de ferramentas como o Chatbot Spot, projetado para auxiliar vítimas a relatarem com segurança suas experiências de assédio no local de trabalho. O sistema gera um interrogatório com registro de data e hora, permitindo que o empregado envie anonimamente ao seu empregador. Segundo sua criadora, Julia Shawn, a ideia é “transformar uma lembrança em evidência”, de forma que um registro com data e hora de um incidente tornaria mais difícil questionar as evidências posteriormente extraídas da memória (MPMS, 2019).

Uma outra ferramenta de destaque, conhecida como Botler AI, vai além, oferecendo orientação para pessoas que enfrentaram assédio sexual. Ao analisar dados de mais de 300 mil processos judiciais nos Estados Unidos e no Canadá, o sistema utiliza processamento de linguagem natural para determinar se um usuário foi vítima de assédio sexual de acordo com a lei e gera um relatório do incidente. Esse relatório pode ser encaminhado ao departamento de Recursos Humanos da empresa ou às autoridades policiais. A primeira versão alcançou uma precisão impressionante de 89% e representa uma ferramenta que poderá ser utilizada para lidar com casos de assédio moral no ambiente de trabalho (MPMS, 2019).

Essa abordagem proativa permite uma resposta rápida e eficaz a situações de risco, evitando danos maiores. Ao integrar a IA nas práticas de gestão de recursos humanos, as organizações podem identificar e intervir em casos de assédio moral com maior eficiência, garantindo um ambiente de trabalho onde todos os funcionários se sintam seguros, respeitados e valorizados.

Além disso, a IA pode ajudar a superar algumas das barreiras enfrentadas pelas vítimas ao relatar casos de assédio, oferecendo opções seguras e anônimas para documentar e denunciar incidentes. Isso promove um ambiente onde as vítimas se sintam encorajadas a buscar ajuda e justiça, enquanto também desencoraja os perpetradores de comportamentos abusivos.

Um exemplo notável que pode servir como inspiração para IAs voltadas para combater o assédio no ambiente laboral por meio do incentivo à denúncia é o da Sophia, chatbot desenvolvida pela Spring ACT. Através da plataforma, vítimas de abuso em todo mundo podem interagir com o chat e obter informações relevantes para compreender o contexto que está inserida, como

denunciar e sair de tal situação (Alves, 2024).

Outra IA igualmente utilizada nesse sentido é o Chatbot, que auxilia as pessoas a saberem se foram vítimas de assédio. A tecnologia ajuda tanto as mulheres à relatarem assédio nas empresas, como auxilia a própria corporação a entender melhor essa situação. A ferramenta também ajuda vítimas de racismo, e foi programada com a Lei da Igualdade do Reino Unido (Mozelli, 2024). Apresenta-se um exemplo do uso a seguir:

“Meu chefe continua fazendo sugestões obscenas e me criticando de forma inadequada, isso é assédio sexual?”, questiona uma suposta vítima, no que o chatbot responde: “Sim, isto provavelmente seria considerado assédio sexual.” (Mozelli, 2024, s.p.)

Não se pode perder de vista que compreender o que é o assédio e as formas de sair de tal contexto é imperdível para o combate da prática no ambiente de trabalho. Portanto, a aplicação prática da IA no combate ao assédio moral não apenas proporciona uma forma de prevenção e mitigação de riscos, como garante uma resposta rápida e eficaz a incidentes individuais, assim como assegura que mais vítimas sejam capazes de denunciar.

Por fim, convém destacar que é fundamental garantir que a implementação da IA respeite a ética e a privacidade dos trabalhadores. O uso deve ser transparente e baseado em princípios éticos claros, garantindo que os dados dos funcionários sejam protegidos e utilizados apenas para os fins previstos. Além disso, é essencial que os trabalhadores sejam informados sobre o uso da IA e tenham a oportunidade de consentir ou recusar seu uso, garantindo que suas escolhas sejam respeitadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no exposto, a pesquisa conclui que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema grave. Esse fenômeno se caracteriza por comportamentos abusivos repetitivos que têm consequências devastadoras tanto para as vítimas quanto para as empresas. Para combatê-lo, IA emerge como uma potencial ferramenta eficaz, por meio do monitoramento de comportamentos, identificação de padrões suspeitos e emissão de alertas antecipados. Além disso, pode identificar áreas de risco e orientar a adoção de medidas preventivas.

Assim, a pesquisa analisou que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo, com consequências devastadoras. A prática está associada a consequências negativas tanto para a saúde física e mental do trabalhador como para as organizações, incluindo queda na produtividade e danos à imagem.

Diante desse cenário, é imprescindível que as organizações adotem medidas eficazes para prevenir e combater o assédio moral. Nesse contexto, o estudo abordou que a Indústria 4.0 tem impulsionado cada vez mais o uso da IA em processos industriais para melhorar a eficiência, produtividade e tomada de decisão. Assim, foi possível depreender que tal ferramenta está

emergindo de forma eficaz no combate ao assédio moral.

A pesquisa analisou diversos exemplos de como a IA tem sido usada dentro e fora do ambiente laboral não só para prevenir, mas também para dar uma resposta mais rápida e eficaz ao assédio, assim como garantindo que vítimas sejam capazes de denunciar e sair desses contextos. Utilizando-se de tecnologias avançadas, a IA pode monitorar e analisar comportamentos, identificar padrões suspeitos e emitir alertas precoces sobre possíveis casos de assédio.

Um exemplo desta aplicação é a análise de comunicações internas para detectar linguagem abusiva ou exclusão social. Os algoritmos de IA examinam grandes quantidades de dados de RH, incluindo registros de comunicação interna, feedback de funcionários e registros de desempenho, para identificar comportamentos que possam indicar assédio.

A aplicação de inteligência artificial para monitorizar o comportamento online também é cada vez mais comum, especialmente à medida que aumenta a atividade digital dos funcionários. Isto envolve a análise de e-mail, mensagens instantâneas, redes sociais empresariais e plataformas de colaboração online.

Dessa forma, as organizações podem identificar padrões de comportamento e entrar em contato com o RH em caso de suspeita. A avaliação da produtividade também pode ser feita por meio de inteligência artificial. Esses dados podem ajudar a identificar funcionários que enfrentam dificuldades devido ao estresse ou ao assédio. Além disso, a análise de dados históricos e atuais da empresa com a ajuda da IA é uma aplicação fundamental na identificação de padrões e áreas de risco no local de trabalho. Com base nesta avaliação, podem ser tomadas medidas preventivas eficazes.

No entanto, para que a IA seja eficaz, precisa de ser implementada de forma ética e transparente. As organizações devem garantir que os funcionários compreendem a utilização destas tecnologias e compreendem o seu propósito. Além disso, é fundamental configurar a IA para respeitar a privacidade individual, evitar a discriminação e facilitar a formação adequada de gestores e funcionários.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Soraia. **Sophia: como funciona a IA que recebe denúncias de abuso pelo WhatsApp**. Globo.com, negócios, Inteligência Artificial, 11/01/2024. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/inteligencia-artificial/noticia/2024/01/sophia-como-funciona-a-ia-que-recebe-denuncias-de-abuso-pelo-whatsapp.ghtml>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 43, p. e11,

2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/abstract/?lang=pt#> . Acesso em 02 mai. 2024

ARAÚJO, Fábila Melo de; RAYOL, Rayane Araújo Castelo Branco. A inteligência artificial e os seus impactos no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 3, p. 183–210, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.90. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/90>. Acesso em: 01 nov. 2024.

DIEGUES, Antônio Carlos.; ROSELINO, José Eduardo. **Política Industrial e Indústria 4.0: a retomada do debate em um cenário de transformações no paradigma tecnoprodutivo**. Revista Brasileira de Inovação, v. 19, p. e0200032, 2020.

EINARSEN, S. V., HOEL, H., VARTIA, M. **Bullying and harassment in the workplaces**. 3ª ed. Flórida: CRC Press, abr. 2020.

GONÇALVES, Júlia; SCHEWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras**. Gerais, Revista Interinstitucional de Psicologia, Belo Horizonte, v. 13 n. 1, p. 1-18, jan. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?scrip=sci\\_arttext&pid=S198382202020000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S198382202020000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 30 abr. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand; 2015.

MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

MONTEIRO, Leslie Bezerra; BECKER, Sandra Greice; COÊLHO, Prisca Dara Lunieres Pêgas; LOPES, Graciana de Sousa; FREITAS, Mariana Toniolli de. **Assédio moral no trabalho: uma abordagem multidisciplinar**. Revista de Enfermagem UFPE online. v. 13, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2019.241603>. Acesso em: 02 mai. 2024.

MORAIS. Thiago. **Empresas estão monitorando funcionários com inteligência artificial**. Olhar digital, 06/03/2024. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2024/03/06/internet-e-redes-sociais/empresas-estao-monitorando-funcionarios-usando-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 jun 2024.

MPT. **Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Ministério Público do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.mpt.mp.br>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MPMS. **Como a inteligência artificial é usada para combater o bullying e monitorar pensamentos suicidas**, MP Notícias, Saúde Mental, 05 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.mpms.mp.br/noticias/2019/04/como-a-inteligencia-artificial-e-usada-para-combater-o-bullying-e-monitorar-pensamentos-suicidas>. Acesso em: 20 maio 2024.

MOZELLI, Rodrigo. **Chatbot de IA ajuda pessoas a saberem se foram vítimas de assédio**. Olhar digital, 09/03/2024. Disponível em: 10 jun. 2024.

OLIVEIRA, Camila.; PORTO, Géssica Gonçalves Porto.; SANTOS, Silvânia Paiva dos.; ROCHA, Rodrigo Marques Batista da.; SOUZA, Lucas Faustino de Souza.; BRITO, Alcina Mendes.; MAGALHÃES, Paloma Gomes de Araújo.; MARIA, Emmilly Lucciane Alves.; RIBEIRO, Anáira Gisser de Souza.; OLIVEIRA, Émile Lillian Pereira de.; SOARES, Davidson Gonçalves Soares.; SILVA, Marcia Oliveira da.; DIAS, Leydiane Marins Souza.; MAGALHÃES, Weslane Almeida Cavalcanti. **Violência Verbal, Psicológica e Assédio Moral no Trabalho Contra os Profissionais de Enfermagem**. Estudos Avançados sobre Saúde e Natureza, [S. l.], v.

11, 2023. DOI: 10.51249/easn11.2022.1059. Disponível em: <https://www.periodicojs.com.br/index.php/easn/article/view/1059>. Acesso em: 25 ago. 2024.

PAULA, Ana Paula Paes de; PAES, Kettle Duarte. **Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des)caminhos da Indústria 4.0**. Cad. EBAPE.BR, vol. 19, n. 4, Sep-Dec. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210011>. Acesso em: 05 out. 2024.

SILVA, Victor José da.; BONACELLI, Maria Beatriz Machado.; PACHECO, Carlos Américo. **O Sistema Tecnológico Digital: inteligência artificial, computação em nuvem e Big Data**. Revista Brasileira de Inovação, v. 19, p. e0200024, 2020.

Souza, Ivan de. **Bullying no Instagram: o que é, como identificar e como combater**. *Blog da Rock Content*, 10 jul. 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/bullying-no-instagram/>. Acesso em: 11 set. 2024

SOMACAL, Gilberto Vicentin. **Avaliação de Desempenho e Assédio Moral no Banco do Brasil**. 2023. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/f38ff3a8-f594-4652-880b-b22dee4635b9/content>. Acesso em: 05 out. 2024.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Genebra: Ed Edipro, 2016

RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A. et al. **Workplace bullying and its relationship with individual and organizational factors: A review and synthesis of the literature**. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. v. 16, n.º 8, p. 1321, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/8/1321>. Acesso em: 11 set. 2024.

RISSI, Vanessa et al. **Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. Temas em Psicologia**, v. 24, n.º 1, p. 339-352, 2016. Ribeirão Preto, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513754276018.pdf> Acesso em: 10 jun. 2024.

ROSA, Giovanni Santa. **Inteligência artificial reduz em 13% casos de assédio em corridas, diz 99**. *Tecnoblog*, 2022. Disponível em: <https://tecnoblog.net/noticias/inteligencia-artificial-reduz-em-13-casos-de-assedio-em-corridas-diz-99/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SILVA, Ociana Donato da; RAICHELIS, Raichelis. **O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente**. *Serviço Social & Sociedade*, n.º 123, p. 582–603, set. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300582&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300582&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 04 mai. 2024.