

# A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS COMO INSTRUMENTO DE COLABORAÇÃO DO ODS 8 DA AGENDA 30 DA ONU

**Larissa Aparecida da Rocha Medeiros<sup>1</sup>, Maria Rafaela Junqueira Bruno  
Rodrigues<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Faculdade de Tecnologia de Ribeirão Preto (FATEC)  
Ribeirão Preto, SP – Brasil

medeiros\_lari@hotmail.com,  
maria.rodrigues3@fatec.sp.gov.br

**Resumo:** *Este trabalho tem como objetivo demonstrar a necessidade de prevenção do assédio moral nas empresas a fim de evitar danos psíquicos nos funcionários. O plano global da ONU impõe uma série de objetivos que devem ser seguidos pelas empresas a fim de proporcionar melhores condições aos trabalhadores. Condutas abusivas no âmbito laborativo trazem prejuízos à toda cadeia hierárquica, demandando estudos que levem a superar o problema. O artigo foi elaborado utilizando métodos de pesquisas dedutivas, bibliográficas, quantitativas e artigos científicos. A conclusão é pela necessidade de uma lei específica sobre assédio moral no trabalho bem como uma gestão preventiva, estratégica e com maior observância da dignidade da pessoa humana.*

**Abstract.** *This work aims to demonstrate the need to prevent moral harassment in companies in order to avoid psychological damage to employees. The UN global plan imposes a series of objectives that must be followed by companies in order to provide better conditions for workers. Abusive conduct in the workplace brings damage to the entire hierarchical chain, demanding studies that lead to overcoming the problem. The article was elaborated using deductive, bibliographical, quantitative research methods and scientific articles. The conclusion is due to the need for a specific law on moral harassment at work, as well as a preventive, strategic management with greater observance of the dignity of the human person.*

## **1. Introdução**

Este trabalho tem como objetivo identificar os problemas moralmente ocasionados aos funcionários através da grande pressão psicológica sofrida e que os levam a desenvolver doenças, além de prejudicar o desenvolvimento econômico da empresa.

O intuito é demonstrar que, na maioria das vezes, o funcionário quer ser reconhecido pelos seus métodos, refletidos, estes, no seu trabalho e na vida pessoal. Entretanto, o que acontece, atualmente, é que as empresas e seus gestores estão cada vez

mais interessados em grandes lucros, se esquecendo do lado humano de cada funcionário. Essa atitude, por si só, tende a prejudicar todos os envolvidos na empresa.

Saber reconhecer e ter a empatia por cada funcionário é o primordial na sua cadeia de produção, bem como para o desenvolvimento sustentável das empresas, colaborando, também, para o cumprimento do plano global, previsto na Agenda 30 da ONU.

Algumas empresas perdem funcionários com grande potencial de desenvolvimento devido a prática recorrente de humilhações que caracterizam o assédio moral.

Embora tal prática se encontre na maior parte das relações envolvendo subordinação no trabalho, não há legislação Federal específica que contemple a sua coibição, o que ainda proporciona certa tranquilidade ao assediador pela certeza da impunidade.

Para tanto, é primordial conhecer os aspectos que envolvem a prática do assédio moral, de forma a superar o problema objeto da pesquisa, mudando-se a postura no ambiente de trabalho e criando uma norma inibidora de tal prática.

## **2. Objeto de estudo**

O objeto de pesquisa foi a prática do assédio moral e a necessidade de sua prevenção nas empresas para que seja alcançado o trabalho pleno e produtivo dos trabalhadores sem que sejam desenvolvidos problemas de saúde física e psíquico que levem a consequências irreparáveis para o trabalhador, e que, inclusive, necessita ser amparado por uma legislação especial que coíba tal prática.

## **3. Justificativa**

A presente pesquisa teve por justificativa abordar os principais aspectos que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho, vez que uma gestão inovadora e estratégica não pode gerar práticas abusivas que levem os trabalhadores a serem vistos como máquinas de produção e não como seres humanos capazes de agregarem valores às empresas.

Não há alegria nem felicidade no trabalho, exceto quando se percebe fazer alguma coisa. Nota-se imensa necessidade de uma visão mais humana da empresa para com o trabalhador, posto que o grande e primordial objetivo no mundo atual é gerar lucros. Esquece-se, assim, do trabalho humano, de ambientes seguros, do respeito e da proteção à classe trabalhadora.

É preciso uma maior compreensão dos gestores das empresas em relação ao excesso de cobrança e a forma de tratamento no ambiente laborativo. Tudo isso vem causando depressão e grandes problemas psíquicos aos funcionários.

Como consequência dessa compreensão, teremos uma redução significativa das reclamações trabalhistas, dos danos morais causados aos funcionários, dos transtornos psíquicos que essa busca incessante pelo lucro vem causando, bem como um avanço nos lucros de produção.

Entretanto, não é somente o aspecto interno da empresa que deve ser observado. O assédio moral gera grandes danos à saúde do trabalhador, o que faz com que aumente o custo da empresa e do Estado, tendo em vista que os gastos com possíveis afastamentos e doenças devem ser por eles custeados, o que acaba sobrecarregando a Previdência Social e o atendimento aos hospitais públicos.

O assédio moral nada mais é que a exposição do colaborador de forma humilhante e constrangedora em seu ambiente de trabalho, sendo tal ato prolongado e repetitivo em sua jornada. Atos estes, advindos tanto de superior hierárquico como de colegas em mesma posição e que podem acarretar relevantes danos às condições físicas, psíquicas e morais da vítima - trabalhador (LIMA, 2014).

Insta salientar que o assediador não tem um perfil específico, ele se sente feliz e realizado com o cometimento do assédio moral ao seu colega ou ao seu funcionário em posição hierarquicamente inferior.

Acredita-se que o capitalismo possa ser o fator primordial à ocorrência demasiada do assédio moral no trabalho, haja vista que a preocupação da maioria das empresas não é a prevenção e sim o lucro.

É preciso, portanto, uma conscientização do empresário, do gestor, dos colegas e de todos da cadeia hierárquica para que se diminua o assédio moral e, conseqüentemente, as ações trabalhistas que podem denegrir a imagem ou, na pior das hipóteses, levar a falência da empresa em decorrência das indenizações devidas.

Um ponto importante, ainda, é que a falta de emprego faz com que os funcionários se submetam a determinados trabalhos, se silenciem do assédio moral sofrido e aceitem quaisquer condições que lhes são propostas. Cumpre aos órgãos públicos fiscalizar de modo mais efetivo essas condições impostas aos trabalhadores bem como punir as empresas pelo tratamento apresentado.

Com a finalidade de atingir um mundo melhor para todos os povos, a Agenda 2030 da ONU, através de uma Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em setembro de 2015, em Nova York, com a participação de 193 estados membros, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, essenciais para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e as responsabilidades das instituições políticas.

Conforme a agenda 30 da ONU Nações Unidas Brasil (2023), além de promover o desenvolvimento da indústria, fomentar a inovação e garantir a infraestrutura, ela tem como objetivo erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, dentro das condições que o nosso planeta oferece e sem comprometer a qualidade de vida das próximas gerações. Esses objetivos vão contra todo tipo de trabalho exploratório ou assédio moral ocasionado aos funcionários.

A Agenda 2030 da ONU e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS nela previstos, corroboram o que já havia sido preconizado em seu bojo, sendo que no Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, o direito a um trabalho digno já estava estabelecido, como se vê:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. (DUDH, 2023).

Ademais, a Agenda 30 da ONU, no seu ODS 8, estabelece que tem por objetivo:

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. (NAÇÕES UNIDAS, 2023).

Para tanto, determina em seus desdobramentos ações a serem seguidas a fim de alcançar seu objetivo, como se constata:

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos.

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança.

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. (NAÇÕES UNIDAS, 2023).

Estabelece, ainda, ações imediatas, tais como:

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais.

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos.

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [*Aid for Trade*] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado

Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos.

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (NAÇÕES UNIDAS, 2023).

As metas para cumprimento dos ODS presentes na Agenda 30, visam, através do pacto global firmado por diversos países, a superação das mazelas que atingem à sociedade.

Como exemplo, pode-se mencionar programas de Compliance que viabilizem as instruções aos colaboradores a respeito de métodos de gestão para a compreensão dos funcionários com relação a prática de assédio moral e de como fazer para se protegerem, evitando o desencadeamento de doenças físicas e psíquicas, como a síndrome de Burnout.

Criada na década de 70 por Maslach, a Síndrome de *Burnout* possui três dimensões básicas e todos os sintomas, segundo o autor, estão ligados à depressão (MILAN, 2007).

A primeira dimensão é chamada de exaustão emocional, onde o colaborador não é capaz de recuperar a sua energia devido ao cansaço excessivo e ao esgotamento, o que o leva à irritabilidade e ao pessimismo. A segunda dimensão é a despersonalização, na qual ocorre um distanciamento emocional e uma indiferença ao sofrimento da equipe e dos clientes. A terceira e última dimensão diz respeito a baixa realização profissional, onde o funcionário se sente frustrado, infeliz, com dores no corpo, com baixa tolerância com pessoas, transtorno alimentar e com poucas realizações profissionais (MILAN, 2007).

Esse tipo de comportamento pode afetar não só no ambiente de trabalho, mas também o seu ambiente familiar e social, fazendo com que a pessoa se sinta incapaz e retraída perante a sociedade.

A empresa capaz de evitar a síndrome de *Bournout*, favorece toda classe operária e fornece um ambiente de trabalho saudável. Entretanto, o que se observa atualmente é a adoção de medidas padronizadas e de acordo com as normas governamentais, mas que, infelizmente, não são exercidas na prática.

Não basta a empresa exibir sua missão, visão e valores. Se ela não for capaz de ensinar, de reeducar e de instruir seu quadro de funcionários, o dano moral, os transtornos psíquicos e as doenças sempre estarão presentes no ambiente de trabalho.

Salienta-se que toda empresa é responsável pelos atos de seus colaboradores, ora, ter a gestão e o controle do que ocorre no ambiente laborativo é essencial no crescimento dos lucros e da produção da empresa.

Ademais, toda essa prevenção se faz necessária para o desenvolvimento dos povos e, além de agregar valores aos princípios da empresa, faz com que os objetivos propostos na Agenda 2030 sejam alcançados.

Como forma de demonstrar que se pode evitar o assédio moral no trabalho, atingindo, como consequência, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, fora realizado um estudo de caso com a empresa Nubank, que dispõe de um padrão de gestão compreensivo para com seus funcionários.

Conforme publicado pela Nubank, a empresa adotou um modo híbrido de trabalho, tendo como conceito encontrar um formato que possa garantir às suas equipes a capacidade de colaborar presencialmente sem perder a flexibilidade, chamado de *Nu Way of Working* ou “jeito Nu de trabalhar” (NUBANK, 2022).

Tal modo de trabalhar da empresa contempla o melhor modo laborativo e, além de ser flexível, mantém o bem-estar e a produtividade da sua equipe. Este modelo de trabalho funciona em dois ciclos de dois meses. A cada sete semanas trabalhadas em casa, uma semana será trabalhada no escritório.

A ideia é que a semana de trabalho presencial possibilite que as pessoas se aproximem e participem de eventos e rituais que são importantes para a Nubank.

Toda essa ideia de trabalho híbrido proporciona um enorme conforto para os colaboradores que vivem em outras cidades, de forma que acabam evitando trajetos longos e cansativos para o escritório.

Ressalta-se que, além da empresa continuar fornecendo o benefício do vale transporte, essa política não é obrigatória para os funcionários da Nubank, como dito:

Pessoas e times que quiserem trabalhar no escritório com mais frequência poderão reservar mesas e áreas do Nubank para aproveitar o espaço e as possibilidades de colaboração.

Também vale dizer que a ida ao escritório não será imposta às pessoas que não puderem comparecer nas datas planejadas para os seus times: nossos funcionários e funcionárias poderão alinhar as expectativas com suas lideranças diretas de forma que não comprometa o trabalho e as conexões de sua equipe (NUBANK, 2022).

Essa política foi adotada após um trabalho extenso e cuidadoso de *benchmarking* com outras empresas, e foi realizada para atender três objetivos: manter a cultura do Nubank; atrair, reter e engajar os melhores talentos e; por fim, possibilitar a alta performance dos times para alcançarem seus objetivos.

O *ranking* no qual a Nubank encontra-se atualmente confirma a questão de que vale a pena pesquisar pelo emocional de seus funcionários. Isso eleva a qualidade de seus serviços, tendo em vista que o trabalho do capital intelectual é essencial em toda gestão.

Dito isto, apesar de recente, a Nubank vem se destacando no mercado de trabalho, não só pelo seu modo híbrido, como também pela alta lucratividade.

Nota-se, assim, que a empresa vem alcançando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, evitando com isso, danos psíquicos e doenças no seu quadro de funcionários.

Por fim, frisa-se a publicação feita pelo sindicato dos trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Roraima em seu website, de Bertold Brecht, chamada “É Preciso Agir”:

[...] primeiro levaram os negros, mas não me importei com isso, eu não era negro. Em seguida levaram alguns operários, mas não me importei com isso, eu também não era operário. Depois prenderam os miseráveis, mas não me importei com isso, porque eu não sou miserável. Depois agarraram uns desempregados, mas como tenho meu emprego também não me importei. Agora estão me levando, mas já é tarde. Como eu não me importei com ninguém, ninguém se importa comigo. (1898-1956). (SINJUR, 2023)

Brecht traz uma visão importante de como devemos ter empatia. Não basta ver tudo que o está acontecendo em nossa volta. Se presenciarmos algo errado, precisamos agir para que o próximo não seja prejudicado.

Conclui-se com isso, que assim como a Nubank, outras empresas precisam seguir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, diminuindo o assédio moral sofrido, proporcionando aos funcionários um trabalho descente e gerando, assim, maior crescimento econômico.

É preciso, também, uma proteção maior do Estado quando se trata do tema em questão. Apesar de termos empresas eficientes como a Nubank, milhares de pessoas sofrem todos os dias com o assédio moral no trabalho. Não há legislação específica de âmbito nacional para que se puna tal ato. O que se nota são diversos projetos de lei federal tramitando no Congresso Nacional voltados para a matéria, mas que se encontram inertes. É preciso buscar em diversas normas a ilicitude da conduta, e é em observância a elas que a justiça do trabalho tem admitido ações reparatórias ao trabalhador.

Deste modo, proporcionar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do empregador. É preciso que se crie canais de comunicação eficazes e com regras claras que garantam o sigilo da identidade da vítima. Importante, também, que se crie códigos de conduta e manuais de ética, além da capacitação e sensibilização de todos os gestores. A mudança cultural para que todos sejam tratados em igualdade de condições, com dignidade e respeito deve ser objetivo de toda sociedade. Só assim estaremos diante de um ambiente justo, saudável e capaz de tutelar a dignidade da pessoa humana.

#### **4. Objetivo geral**

O objetivo do presente trabalho foi demonstrar que o assédio moral praticado nas empresas necessita ser combatido e prevenido, de forma a melhorar o ambiente laborativo, atingindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e, conseqüentemente, desenvolvendo a economia.

#### **5. Objetivos específicos**

Demonstrar que o assédio moral é uma prática que não pode ser concebida às empresas e nem mesmo ser tolerada, sendo responsabilidade de todos a sua coibição.

Indicar caminhos, tais como combate, orientação, instrução sobre o que é a prática do assédio moral e como diminuir abusos dessa natureza.

Analisar, também, os aspectos que envolvem o assédio moral e a síndrome de *Burnout*, para que se possa evitar a prática de abusos morais em desfavor dos trabalhadores.

Entender a maneira de instruir gestores, funcionários e empresários de forma a evitar que indenizações trabalhistas decorrentes do assédio moral sofrido possam levar as empresas à falência.

Apontar a necessidade de legislação específica que cuide da proteção do trabalhador contra a prática do assédio moral.

#### **6. Hipótese de pesquisa**

Anualmente mais de 700 mil pessoas cometem suicídio e, de modo geral, os transtornos mentais são caracterizados por mudança no padrão e comportamento que trazem prejuízos nas atividades diárias (MARTINS, 2022).

O gestor que possui empatia e respeito pelo próximo é capaz de identificar os problemas existentes em cada funcionário e em cada setor da empresa. Quando há essa compreensão para com o funcionário, conseqüentemente, há uma melhora na sua produção.

Compreender a dor do próximo e respeitá-lo como cidadão possuidor de direitos em igualdade de condição não deve ser apenas uma tarefa do gestor, mas algo praticado por toda sociedade.

Com o passar do tempo, vemos que grande parte da população está preocupada com *status*, com rede social e com o impacto econômico que sua empresa irá causar. Acabam esquecendo que atrás das máquinas e dos equipamentos há um ser humano que precisa ser visto e compreendido.

Tanto um superior hierárquico quanto um subordinado ou um colega de trabalho podem ser agressores ou vítimas. Porém, na grande maioria das situações, pela organização do trabalho, da hierarquia estabelecida e da desigualdade própria das relações de emprego, a agressão é realizada pelo empregador que exerce algum cargo de liderança ou poder na empresa.

Além disso, a cobrança de metas inalcançáveis é tamanha que se esquecem de cultivar valores que levem ao respeito e a dignidade da pessoa humana.

Como dito por Carl G. Jung “Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”. (RIBEIRO, 2013, p. 21). A frase do psiquiatra e psicoterapeuta suíço aborda a questão de que não importa o cargo exercido, não importa o nosso nível de escolaridade e nem mesmo o que podemos executar de forma técnica, mas o que realmente importa é olharmos o outro com humanidade e respeito.

O gestor ou a empresa capaz de olhar para o outro com respeito e dignidade, não praticando atos que prejudiquem a saúde física e emocional do funcionário, é capaz de transformá-lo em um ser humano compreensivo, evolutivo e com maior produtividade.

## **7. Metodologia**

Para o desenvolvimento da pesquisa, a metodologia eleita foi a dedutiva, a partir da utilização do método bibliográfico, com consultas a doutrinas, artigos científicos, documentos legais e pesquisa a índice estatístico. Para se determinar o possível número de pessoas que são atingidas pela prática do assédio moral no trabalho, foi utilizado o método quantitativo.

## **8. Considerações finais**

De acordo com o que foi apresentado neste projeto, conclui-se que o assédio moral é algo que traz enormes problemas psicológicos aos funcionários de uma empresa e que deve ser combatido com o auxílio de seus gestores, diretores e toda cadeia hierárquica, fornecendo, assim, um local adequado e sadio para exercerem suas funções.

A agenda 2030 da ONU é um projeto para que haja uma melhoria socioeconômica com o intuito de trazer a igualdade e equidade mundial através dos seus objetivos sustentáveis, o que já era determinado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O modelo de trabalho híbrido imposto pela Nubank é uma das formas de evitar o desgaste emocional de seus funcionários e proporciona a eles um maior tempo com seus familiares.

Infelizmente, em nosso atual cenário econômico, nos deparamos com empresas cada vez mais exigindo alta produtividade de seus funcionários e pouco se importando com o ser humano em si. Isso deve ser observado de forma criteriosa, pois quando falamos de números e valores de caixa saindo da empresa, muitas vezes nos esquecemos das questões morais e das pessoas envolvidas em todo processo.

Ademais, saber reconhecer e atribuir os valores de cada um pode ser o diferencial no gestor, fazendo com que ele se torne uma figura importante na empresa, afinal, nem tudo é tecnologia, nem tudo é sistema. Para que a máquina funcione, é preciso que se tenha funcionários saudáveis e dispostos a produzir.

Desta forma, para se coibir o assédio moral é necessário que haja comprometimento de toda sociedade, visando uma gestão democrática, estratégica e que imponha limites. Além disso, é preciso cobrar dos órgãos públicos uma legislação específica, com severas punições para os assediadores dentro do ambiente de trabalho. Assim, será possível alcançar uma sociedade assentada em respeito e igualdade.

## 9. Referências

DUDH. (2023) Declaração Universal dos Direitos Humanos Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: < <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 18 mai. 2023.

LIMA, D. C. (2014) Assédio Moral: terror psicológico? Jus.2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30716/assedio-moral-terror-psicologico>. Acesso em: 15 set. 2022.

MARTINS, F. (2022) Ministério da saúde, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/anualmente-mais-de-700-mil-pessoas-cometem-suicidio-segundo-oms>. Acesso em: 11 out. 2022.

MILAN, L. R. (2007) A síndrome de Burnout: realidade ou ficção? Disponível: <https://www.scielo.br/j/ramb/a/vhMpgHwGkbvVsgWJbBvC4TD/?lang=pt>. Acesso em 16 de set. de 2022.

NAÇÕES UNIDAS. (2022) Agenda 2030, para o Desenvolvimento Sustentável, 2015. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda2030paraodesenvolvimentosustent%C3%A1vel>. Acesso em: 09 nov. 2022.

NAÇÕES UNIDAS. (2023) Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8. Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: < <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 18 mai. 2023.

NUBANK. (2022) NU Way of Working: como é o novo modelo de trabalho híbrido do Nubank. Disponível em: <<https://blog.nubank.com.br/nu-way-of-working/>>. Acesso em: 16 set. 2022.

RIBEIRO, J. P. (2013) Psicoterapia. Teorias e técnicas psicoterápicas. Disponível em:<https://www.gruposummus.com.br/wp-content/uploads/primeiras-paginas/10896.pdf> Acesso em: 02 mai. 2023.

SINJUR. (2023) Reflexão: “É Preciso Agir”, por Bertold Brecht, 2020. Disponível em: <http://www.sinjur.org.br/reflexao-e-preciso-agir-por-bertold-brecht/>. Acesso em: 02 mai. 2023.