

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA

LUCIANE BRUNO MACHADO DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS INSTITUIÇÕES HOSPITALARES E O
APONTAMENTO DAS PRÁTICAS MAIS COMUNS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA
DA LITERATURA NO PERÍODO ENTRE 2014-2022

Joinville/SC

2023

LUCIANE BRUNO MACHADO DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS INSTITUIÇÕES HOSPITALARES E O
APONTAMENTO DAS PRÁTICAS MAIS COMUNS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA
DA LITERATURA NO PERÍODO ENTRE 2014-2022

Monografia apresentada ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar do Campus de Joinville do Instituto Federal de Santa Catarina para a obtenção do diploma de Tecnólogo em Gestão Hospitalar.

Orientador: Prof^a. Ma. Celia Regina Beiro da Silveira

Joinville

2023

Silva, Luciane Bruno Machado da.

O assédio moral dentro das instituições hospitalares e o apontamento das práticas mais comuns: uma revisão integrativa da literatura no período entre 2014/2022 / Luciane Bruno Machado da Silva. – Joinville, SC, 2023.

46 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Curso de Gestão Hospitalar, Joinville, 2023.

Orientador: Célia Regina Beiro da Silveira.

1. Enfermagem. 2. Assédio Moral. 3. Gestão Hospitalar. I. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. II. Título.

O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS INSTITUIÇÕES HOSPITALARES E O
APONTAMENTO DAS PRÁTICAS MAIS COMUNS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA
DA LITERATURA NO PERÍODO ENTRE 2014-2022

LUCIANE BRUNO MACHADO DA SILVA

Este trabalho foi julgado adequado para a obtenção do título em Tecnólogo em Gestão Hospitalar, pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina e aprovado na sua forma final pela comissão avaliadora abaixo indicada.

Joinville, 18 de Outubro de 2023.

Documento assinado digitalmente
 CELIA REGINA BEIRO DA SILVEIRA
Data: 21/11/2023 08:40:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Célia Regina Beiro da Silveira

Documento assinado digitalmente
 RODRIGO SEEFELD
Data: 21/11/2023 11:03:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Rodrigo Seefeld

Documento assinado digitalmente
 AROLD LEANDRO SCHMIDT REECK
Data: 22/11/2023 18:16:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aroldo L. Shmidt Reek

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus que me conduziu, me deu saúde e forças para chegar até aqui e concluir com êxito este projeto.

Também à minha família, esposo e filhas, pela compreensão em lidar com minhas ausências e por todo apoio e incentivo que me fizeram acreditar e não desistir.

Aos professores que fizeram parte deste projeto de maneira pontual sendo meus orientadores ao longo de todo o processo, Sirlene S. de Amorim Pereira, Rodrigo Seefeld e Célia Regina Beiro da Silveira pela dedicação e paciência.

A todos os professores e mestres do curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar do Instituto Federal de Santa Catarina pela generosidade e excelência em transmitir o conhecimento.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é descrever as práticas de assédio moral e conduções dadas pelos gestores hospitalares no contexto da enfermagem, usando como fonte de pesquisa estudos presentes na literatura brasileira no período entre 2014 e 2022. Referente a metodologia utilizada para este fim, a pesquisa se caracteriza como sendo uma revisão da literatura do tipo integrativa, sendo que ao todo foram analisados nove artigos resultantes de uma busca nas plataformas BDTD, Google acadêmico, Lilacs, USP, Scielo e BVS. Quanto aos resultados obtidos, constatou-se que o assédio moral pode se manifestar de várias formas e foram apontadas as mais frequentes no contexto proposto pelo estudo. As conduções dadas pelos gestores mostram-se limitadas por uma série de dificuldades presentes no âmbito jurídico e social, sendo que a falta de informação sobre o tema acarreta mais um obstáculo, desafiando o gestor hospitalar a buscar novos caminhos de inibição desta prática. Por fim a sugestão de promover mais pesquisas e debates sobre o tema, na esperança de abolir o assédio moral.

Palavras-chaves: Enfermagem. Assédio Moral. Gestão Hospitalar.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the practices of moral harassment and conduct given by hospital managers in the context of nursing, using as a research source studies present in Brazilian literature in the period between 2014 and 2022. Regarding the methodology used for this purpose, the research is characterized as an integrative literature review, with a total of nine articles being analyzed resulting from a search on the BDTD, Google Scholar, Lilacs, USP, Scielo and VHL platforms. Regarding the results obtained, it was found that moral harassment can manifest itself in several ways and the most frequent ones were highlighted in the context proposed by the study. The guidance given by managers appears to be limited by a series of difficulties present in the legal and social sphere, with the lack of information on the topic causing yet another obstacle, challenging the hospital manager to seek new ways to inhibit this practice. Finally, the suggestion to promote more research and debates on the topic, in the hope of abolishing moral harassment.

Keywords: Nursing. Moral Harassment. Hospital management.

Lista de Quadros

Quadro 01 – Tipos de Assédio Moral.....	17
Quadro 02 – Assédio Moral quanto à abrangência.....	17
Quadro 03 – Critérios de Inclusão e exclusão.....	25
Quadro 04 – Dados encontrados por plataforma.....	26
Quadro 05 – Publicações selecionadas para o estudo.....	26
Quadro 06 – Conceitos de Assédio Moral e seus autores.....	31
Quadro 07 – Práticas de Assédio Moral conforme frequência.....	33
Quadro 08 – Condução dada aos casos de Assédio Moral.....	36
Quadro 09 – Desafios encontrados pelos gestores.....	38

Lista de ilustrações

Figura 1 – Fluxograma de coleta de dados.....	24
Figura 2 – Gráfico das formas de assédio moral mais frequentes.....	34

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Contextualização	10
1.2 Justificativa	12
1.3 Problema	13
1.4 Objetivos	13
1.4.1 Objetivo Geral	13
1.4.2 Objetivos Específicos	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Assédio Moral: Conceito	15
2.1.1 Classificação	16
2.1.2 Legislação Trabalhista	18
2.1.3 Entidades reguladoras	19
2.2 A Enfermagem e o seu processo de trabalho	19
2.3 Índícios do assédio moral entre os profissionais da enfermagem	21
3 METODOLOGIA	23
3.1 Caracterização da pesquisa	23
3.2 Procedimentos de coleta de dados	24
3.2.1 Registro dos dados coletados	26
3.3 Análise dos dados	27
3.4 Ética na pesquisa	27
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
4.1 Conceito de Assédio Moral utilizado nos artigos selecionados	29
4.2 Práticas de Assédio Moral presentes no contexto da enfermagem	32
4.3 Condução dada aos casos de Assédio Moral	34
4.4 Desafios, encontrados para o enfrentamento do assédio moral no contexto da enfermagem	36
5. CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE A – TABELA DE ANÁLISE DOS DADOS	46

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

O Assédio Moral é um tema de extrema relevância que merece ser trazido à tona para que tenha a devida atenção. Essa é uma prática que acontece de forma sutil e muitas vezes tão mascarada que se torna difícil provar, e por este motivo na maioria das vezes não é denunciada. No campo da enfermagem, o surgimento de conflitos pode acontecer de forma constante e envolvendo profissionais de diversas áreas de atuação, como técnicos, enfermeiros e gestores, o que pode levar à ocorrência de violência moral, verbal e até mesmo física, caracterizando o assédio moral.

A Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral publicada pela FIOCRUZ (2014) define assédio moral da seguinte forma:

O Assédio Moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal (FUNDAÇÃO, 2014, p. 10).

Perante este conceito baseado em uma sucessão de gestos hostis, que isoladamente podem parecer inofensivos, precisamos atentar para não banalizar esta prática, pois é o conjunto de gestos que torna este comportamento tão incapacitante, que podem ser capazes de destruir psicologicamente o indivíduo vítima do assédio.

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa estima e o sentimento de impotência podem gerar comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como por exemplo, as relações familiares (Campos, 2006).

O Assédio Moral geralmente está relacionado ao abuso de poder pela autoridade criando um cenário de discriminação na instituição, o que pode acarretar o fim de uma relação entre empregado e empregador. O destaque dado pela mídia nos últimos tempos às questões que envolvem o Assédio Moral se deve a tendência de tornar as relações de trabalho mais justas e transparentes (Thofehn, *et. al.*, 2008).

A vítima de Assédio Moral em ambiente de trabalho, pode se valer da proteção do princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecida na Constituição Federal de 1988, artigo 1º., inciso III; da doutrina e da jurisprudência da Justiça Trabalhista. E ainda, dos artigos 7º, inciso XXII, 170, do inciso VI e 225, caput, todos da Constituição Federal, os quais impõem ao empregador, sob pena de responsabilidade que garanta um meio ambiente de trabalho seguro, sadio, livre de elementos que causem prejuízos à saúde física e psicológica do trabalhador (PUCSP, 2017).

O Sindicato dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem (SATEAL) de Maceió/Alagoas, no ano de 2017, apresentou denúncia de casos de assédio moral em Unidades de Saúde do Estado. As queixas dos funcionários da área enfermagem relataram situações de constrangimento, abuso de autoridade, ameaças e transferências indevidas na capital e no interior (Sanches, Carolina. 2017).

O Conselho Regional de Enfermagem (COREN) divulga constantemente em suas mídias sociais e publicações oficiais, sessões de desagravo que ocorrem em favor de enfermeiros que sofreram agressões por parte de médicos e /ou superiores.

Quando analisamos a situação como gestores, no caso das empresas e instituições, públicas e/ou privadas, o problema se estende a um âmbito ainda maior, pois pode afetar diretamente a produtividade e o crescimento, tendo como consequências prejuízo financeiro ao longo do tempo.

Para as organizações, as consequências do Assédio Moral podem ser desastrosas em termos de eficiência e eficácia organizacionais, produtividade e lucratividade de várias maneiras: a princípio com a perda de tempo, pois enquanto se assedia, não trabalha, somando ainda com gastos com absenteísmo, perda de produtividade, dentre outros gastos. (Oliveira, J. A., Soares J., 2012 p. 2).

Diante desse contexto, o presente trabalho de conclusão de curso versou sobre o assédio moral nas relações de trabalho em instituições hospitalares, revelando através de estudos, a incidência do assédio moral e quais as práticas mais comuns entre os profissionais da enfermagem através de um levantamento de estudos de caso sobre o tema, de modo que gestores hospitalares possam atender esta demanda e oferecer ferramentas de apoio e prevenção, para que se busque extinguir ou inibir esta prática.

1.2 Justificativa

O Assédio Moral é a forma de violência mais recorrente entre os profissionais de enfermagem e que ocorre principalmente em ambiente hospitalar. Este ambiente por si só já se caracteriza como hostil, em virtude das condições difíceis de trabalho, disputa de poder ou cargo e, a desunião entre a classe.

É importante perceber até que ponto esta prática é tolerada pelas instituições hospitalares, sendo que as consequências além de afetar o profissional também interferem no ambiente de trabalho, cabe destacar que perde o equilíbrio das relações interpessoais; e o quão relevante é a promoção de um espaço para denúncias, que seja seguro e acolhedor, além do desenvolvimento de ações de alerta e prevenção como um caminho promissor para diminuir a incidência do assédio moral.

Há necessidade da implantação de um sistema de apoio às vítimas de assédio moral nas instituições. Se não houver uma política institucional que coíba este tipo de comportamento, denúncias de comportamentos de assédio moral serão em vão. (Correia, 2012, p.28)

Algumas pesquisas relatam que a prática do Assédio Moral tem sido observada de forma acentuada nos mais diversos cenários de trabalho em saúde, seja empresa pública ou privada, principalmente no campo da enfermagem, e pode emergir dos próprios colegas de trabalho, chefes de serviços ou profissionais que compõem a equipe de saúde (Cahú *et. al.*, 2011).

O assédio moral na área da saúde é um fato que vem crescendo de maneira preocupante, e que vem causando prejuízo à assistência ao paciente porque traz adoecimento e incapacitação dos trabalhadores, o que alerta para a necessidade de implementação de políticas na saúde para o enfrentamento do problema. É absolutamente necessário encorajar o profissional da enfermagem a reportar eventos de assédio que ocorram no ambiente de trabalho para se proteger e porque esses lugares devem ser livres de qualquer tipo de violência ou agressão.

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) celebram em 2020 o ano internacional de profissionais da enfermagem e obstetrícia. A data comemorativa, que foi designada durante a Assembleia Mundial da Saúde (2019), com o objetivo de reconhecer o trabalho feito por enfermeiras, enfermeiros e parteiras de todo o mundo, bem como a defesa de mais investimentos

para esses profissionais e melhorias de suas condições de trabalho, educação e desenvolvimento profissional (BRASIL, 2021).

Em 2021, o Supremo Tribunal do Trabalho (TST) divulgou que somente no ano citado foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no trabalho como um todo. Estes dados motivaram o Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região) a realizar uma campanha de combate às práticas de assédio moral e sexual (Modesto, 2022).

Diante do exposto decidiu-se pela realização deste estudo sobre o assédio moral, que tem desestabilizado esta classe silenciosamente, levando até mesmo a desvalorização de uma profissão que é de suma importância para a sociedade, pois estes profissionais são promotores e cuidadores da saúde.

Neste direcionamento, este estudo buscou dados na literatura brasileira com o propósito de que contribuam para um debate acerca do tema embasando futuras intervenções neste contexto. Alimentando, desta maneira, o profissional da enfermagem, os demais trabalhadores da saúde e os acadêmicos do curso de gestão hospitalar com informações acerca do assédio moral, podendo ainda, contribuir para a prevenção desta prática, buscando ferramentas de apoio e valorização destes profissionais, pois é fundamental combater esse problema social, proteger os indivíduos em seu ambiente de trabalho e promover relações saudáveis e produtivas nas organizações.

1.3 Problema

Quais as práticas de assédio moral mais presentes no contexto da enfermagem e que conduções são dadas pelos gestores hospitalares?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Descrever quais as práticas de assédio moral e conduções dadas pelos gestores hospitalares no contexto da Enfermagem, encontrados na literatura brasileira no período de 2014-2022.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Identificar os conceitos de assédio moral utilizados nos trabalhos selecionados.
2. Verificar quais as práticas de assédio moral mais presentes no contexto dos profissionais da enfermagem.
3. Apontar as conduções dadas pelos gestores quando da identificação de assédio moral no contexto da enfermagem.
4. Mapear os desafios encontrados para o enfrentamento do assédio moral no contexto da enfermagem.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Assédio Moral

Conforme definição do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), entende-se por Assédio Moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto o Assédio Moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral (CNJ, 2016).

O assédio moral trata da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (Brasil, 2020).

A escritora francesa Hirigoyen (Soares e Oliveira 2012, p. 01) define o assédio moral como sendo:

[...] toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos ou gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho.

Ainda em seu livro Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano a francesa Hirigoyen (2005), traz reflexões sobre esse fenômeno no ambiente de trabalho e apresenta as diversas expressões que vêm sendo utilizadas em diferentes países para designar o conceito, como na Espanha onde o assédio moral é conhecido como *acoso moral*; nos Estados Unidos da América, como *mobbing ou harassment*; no Japão *ijime*; na França, *harcèlement moral*; na Inglaterra, *bullying*; e no Brasil o termo escolhido é assédio moral.

Conforme doutrina Barreto (Oliveira *et. al.*, 2003, p. 03) descreve o assédio moral da seguinte forma:

“O Assédio Moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego”.

O caminho para a definição exata de assédio moral tem várias direções, pois não é só caracterizado como uma violência, sutil e contínua, mas também como uma prática abusiva e direta, trazendo consequências ao indivíduo. No momento que o agressor consegue desestabilizar a vítima, ele mantém domínio psicológico sobre ela, podendo levar a situação do assédio por muito tempo.

O assédio moral traz consequências sobre a saúde da vítima e estas consequências podem ser detectadas por um bom clínico, o qual dirá se existe ou não o assédio. Para ser claro, quando alguém fuma maconha esta produzirá alguns efeitos sobre sua saúde, quem toma bebida alcoólica, tem efeitos próprios do álcool no seu organismo, assim como quem é assediado tem efeitos próprios do assédio, os quais são próximos dos efeitos do estresse, se distinguindo por dois deles: no estresse não existe sentimento de culpa e nem ocorre a humilhação da vítima como ocorre no assédio moral. No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada etc. (Zanetti, 2008. p. 49).

Perante as definições apresentadas e com base na literatura pode-se diferenciar, em princípio, os conceitos de dano moral e assédio moral, uma vez que em muitos casos são interpretados de maneira equivocada.

2.1.1 Classificação

Conforme Mendes (2015), a classificação do Assédio Moral pode ser diferenciada em três classes: vertical, horizontal ou misto. O quadro 1 apresenta de maneira sintética as características de cada classe do assédio moral.

Quadro 1: Tipos de Assédio Moral

ASSÉDIO MORAL VERTICAL	ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	ASSÉDIO MORAL MISTO
Mencionada espécie poderá ocorrer de duas formas: A primeira ocorrerá quando praticado pelo superior hierárquico visando atingir o seu subordinado, conhecido como vertical descendente. A segunda ocorrerá quando praticada pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, denominando-se vertical ascendente, sendo que esta última raramente acontece.	É aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação. Existem os mais variados tipos para esse tipo de assédio: busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, entre outros.	Esse tipo de assédio exige a presença de pelo menos três sujeitos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Neste caso, o agressor é atingido por todos, superiores e colegas. A agressão iniciará por ação do superior ou dos colegas, mas ao passar do tempo tenderá a se generalizar.

Fonte: Mendes, (2015, p. 03)

Esses três tipos de assédio moral caracterizam condutas abusivas e prejudiciais, pois nitidamente são usadas para inibir, ou constranger a vítima, prejudicando o estado emocional e psicológico do profissional, afetando o ambiente de trabalho podendo até mesmo desencadear a perda do emprego.

Na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare, criada pela secretaria de comunicação Social do TST, o Assédio Moral aparece classificado conforme a sua abrangência, como mostra o quadro 2:

Quadro 2 – Assédio Moral quanto à abrangência:

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL	ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL
Ocorre de maneira individual, direta e pessoal com a finalidade de prejudicar e, ou eliminar o profissional na relação com a equipe.	Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – TST (2022)

2.1.2 Legislação Trabalhista

Para Fassarela (2017) o assédio moral é difícil de provar, por não existir uma Legislação Federal sobre o assunto, somente projeto de lei, e por ocorrer, muitas vezes, de forma discreta, ou seja, passando despercebido pelos próprios indivíduos da empresa.

Desde 1943, a CLT já considera o Assédio Moral no Trabalho (AMT) como um dos motivos de rescisão indireta, ou seja, rescisão por parte do empregado por culpa do empregador. Com a Constituição Federal de 1988, o Brasil passou a dar mais importância ao tema abordado visando o bem-estar, honra e moral do trabalhador. Pesquisas mostram que a legislação específica do assunto, ainda está em fase de construção no país, percebendo assim, o crescimento de ações judiciais relacionadas ao Assédio Moral no Trabalho (Brasil, 2020).

A Carta Magna de 1988 possui, em seu texto, garantias constitucionais sobre o assédio moral assegurando indenização por danos morais se assim constatado. O art. 5º da Constituição Federal/88 em seu inciso X, dispõe que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, garantindo a preservação da dignidade humana ao trabalhador, estabelecendo princípios gerais e que são aplicáveis aos Direitos do Trabalhador (Brasil, 1988, p. 01).

A CLT garante proteção ao assediado, mediante afirmação do artigo 483, que nos casos de assédio vertical o trabalhador tem direito à rescisão indireta., enquanto o artigo 482 assegura o direito à justa causa, bem como a indenização no caso de dano. (Marques, Rodrigues, 2018, p. 01)

A formulação de leis e penalidades para o Assédio Moral torna-se difícil diante da subjetividade deste fenômeno, pois além das impressões do assediado, são necessárias provas que tornem a denúncia verídica. O Código Civil Brasileiro apresenta artigos que definem como o praticante de ato ilícito, “aquele que, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência” (Lei 10.406 - artigo 186); e ainda no artigo 187 parágrafo 1, estabelece que “o titular de um direito, ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes, comete ato ilícito” (Lei 10.406 - artigo 187). (Brasil, 2002).

2.1.3 Entidades Reguladoras

No Brasil, foram criados em julho de 1973 por meio da Lei n. 5.905, os órgãos reguladores da profissão de enfermagem: COREN (Conselho Regional de Enfermagem) e COFEN (Conselho Federal de Enfermagem). Estes órgãos atuam como fiscalizadores do exercício da profissão de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, zelando pela imagem profissional e pela qualidade dos serviços prestados. Também são responsáveis pelo monitoramento das situações conflituosas, constrangedoras, ou que exponham, de maneira pejorativa, a profissão (COFEN, 2013).

Então, o objetivo primordial do Conselho é zelar pela qualidade dos serviços da Enfermagem, pelo respeito ao Código de Ética e cumprimento da Lei do Exercício Profissional, portanto é incumbência do COREN fiscalizar e aplicar as normativas do Código de Ética da Enfermagem, conforme afirma Soares (2019).

Dentro dos hospitais também existe, conforme a Resolução COFEN nº 572/2018, a Comissão de Ética de Enfermagem, que além do papel de fiscalizar a prática da enfermagem, prestar um serviço educativo, orientando e alertando sobre o assunto. A Comissão de Ética de Enfermagem tem como finalidade, garantir a conduta ética dos profissionais de enfermagem dentro da instituição, assim como, zelar pelo exercício ilegal da profissão, educando, discutindo e divulgando o Código de Ética dos Profissionais da Enfermagem e notificando ao Conselho Regional de Enfermagem de sua jurisdição irregularidades, reivindicações, sugestões e as infrações éticas (COFEN, 2018).

2.2 A enfermagem e o seu processo de trabalho

Historicamente a enfermagem é uma profissão que denota a caridade e o voluntariado, mas pouco se remete à ciência e ao estudo que se faz necessário a capacitação destes profissionais. Não há como exercer a assistência de forma completa ao indivíduo que está enfermo, sem o preparo teórico, técnico e integral, que possibilita segurança e eficácia nos resultados.

“Enfermagem é a ciência e a arte de assistir o ser humano no atendimento de suas necessidades básicas, de torná-lo independente desta assistência através da educação; de recuperar, manter e

promover sua saúde, contando para isso com a colaboração de outros grupos profissionais” (Aguilar. W., 1981, p. 3).

O trabalho da profissão de enfermagem reflete as mudanças ocorridas na sociedade com o passar dos anos. Ao longo da história, a enfermagem vem sofrendo inúmeras modificações nas suas diferentes categorias e concepções. Por isso, torna-se evidente que a profissão tende a reproduzir o que o sistema rege de acordo com a necessidade (Fassarela, 2007).

Henderson (1966 apud Souza, 2012, p. 09), descreve que a função da enfermagem tem como objeto:

“Ajudar o indivíduo, saudável ou doente, na execução das atividades que contribuem para conservar sua saúde ou sua recuperação, de tal maneira, devendo desempenhar esta função no sentido de tornar o indivíduo o mais independente possível, ou seja, a alcançar a sua anterior independência”

Para Boore (1998, apud Martins, 2008, p. 4), a competência fundamental da enfermagem é, “ajudar os indivíduos e grupos a funcionar de forma mais ótima, em qualquer estado de saúde em que se encontrem”. Ainda, para o mesmo autor, a enfermagem inclui as funções de cuidar na saúde e na doença, na sua máxima extensão, desde a concepção até a morte. Este modelo contempla assim, a importância dos fatores psicossomáticos e psicossociais da vida, que afetam a saúde e a doença (Martins, 2008).

Existem estas e outras tentativas de definição do que é enfermagem, ou o que abrange as suas responsabilidades e atribuições. Ainda não existe um conceito universal definido, mas também é importante salientar que além do cuidar e servir o próximo, a enfermagem agrega conhecimentos técnicos, específicos e até mesmo científicos e que envolvem a assistência ao paciente.

A enfermagem é uma profissão prática, historicamente estruturada, ou seja, existe ao longo da história, porém constituída por diferentes maneiras de cuidar que, por sua vez, são determinadas pelas relações sociais de cada momento histórico. Atualmente, o trabalho de enfermagem é integrante do trabalho coletivo em saúde, é especializado, dividido e hierarquizado entre auxiliares, técnicos e enfermeiros de acordo com a complexidade de concepção e execução (Fassarela, 2007).

O papel do profissional da enfermagem, conforme o Instituto Politécnico de Ensino a Distância (IPED 2023, p. 01) é “em qualquer um de seus níveis de trabalho

coordenar, planejar e supervisionar a assistência prestada por equipes de saúde, atuando em áreas assistenciais, administrativas, gerenciais e também educacionais”. Este profissional presta atenção ao paciente, relacionando se todos os cuidados feitos sobre o mesmo estão surtindo o efeito desejado, acompanhando sua evolução. O profissional de enfermagem também pode contribuir com conhecimento científico e habilidades especializadas, garantindo maiores cuidados aos pacientes e controlando práticas de qualidade na área da saúde.

2.3 Indícios do assédio moral entre os profissionais da enfermagem

É incontestável que o assédio moral é uma realidade na rotina de trabalho dos profissionais de saúde e, são inúmeros os relatos, em artigos e também denúncias relatadas aos órgãos competentes.

No Brasil, uma pesquisa que descreveu o perfil da enfermagem no país, revelou que aproximadamente 360 mil trabalhadores sofreram algum tipo de violência (física/psicológica) no período de um ano. A partir do ano de 2000, o assédio moral tem passado por intensas reflexões nas áreas da psicologia, do direito, da administração e da saúde, no entanto, há um déficit de estudos que acompanhem o desenvolvimento da investigação deste fenômeno no campo da enfermagem (Lucena *et. al.*, 2019).

Em 2015, uma pesquisa realizada entre profissionais da enfermagem em unidades básicas de saúde no Estado da Paraíba, evidenciou através de depoimentos a prevalência do assédio moral e demonstram a percepção da questão hierárquica como um fator determinante ao assediador (Andrade *et. al.*, 2015).

Os últimos estudos nacionais, têm apontado enfermeiros vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho e estudos internacionais evidenciam a fragilidade desses profissionais diante dessa violência, com condutas abusivas que atentam contra a dignidade humana, podendo levar ao adoecimento e fazendo com que o trabalhador aja de maneira desesperada, através de tomadas de decisões não esperadas quanto à sua vida profissional, assim como pedido de demissão ou mudança de cargo/setor (Brito, 2017).

A enfermagem em suas relações de trabalho tem enfrentado o Assédio Moral de várias maneiras, embora na maioria dos casos não seja detectado ou percebido, pois muitas vezes a vítima não sabe identificar o assédio e pode acreditar estar sendo

vítima apenas de um desajuste na rotina de trabalho e que poderá ser resolvido de forma simples e rápida.

O assédio moral causa profundos transtornos nas relações de trabalho ao gerar reflexos degradantes na vítima e nas pessoas que o presenciam. Contudo, um dos problemas enfrentados no combate ao assédio moral advém da dificuldade de se comporem provas dessa violência que, algumas vezes, é praticada disfarçada e secretamente. Nessa situação, além de sofrer as consequências do ato, a vítima carrega a árdua tarefa de produzir um conjunto robusto de provas contra o agressor (Lucena *et. al.*, 2018).

Diante deste contexto, é notória a gravidade de tal prática, e o alcance das consequências pode ser desastroso, visto que o foco principal de trabalho da enfermagem é o paciente, necessitando de um equilíbrio emocional e psíquico para prestar atendimento, e mediante as situações as quais o profissional é submetido, como o estresse e pressão emocional; ele pode sim comprometer a qualidade de seu atendimento, e por conseguinte o próprio paciente ser prejudicado, sendo que este muitas vezes já se encontra em uma situação desfavorável.

No âmbito da enfermagem, as condições de trabalho, como as longas jornadas, o trabalho em turnos desgastantes – como o noturno, os domingos e os feriados – os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais; a multiplicidade e o acúmulo de funções; a separação entre o trabalho intelectual e o manual; o controle por parte das chefias, entre outros aspectos, são características peculiares que podem favorecer a ocorrência do assédio moral no trabalho (Leite, 2012, p. 21).

Para que o diálogo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho seja reforçado, além de canais seguros e transparentes para a comunicação dos casos, faz-se necessário que as organizações se preocupem em determinar normas claras sobre o assunto, pois os funcionários e gestores precisam saber exatamente qual é a posição da organização sobre o assédio moral. O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para tanto, normas de comportamento devem ser definidas, a fim de que, fiquem claras as situações que não serão toleradas pela organização. Essas normas, juntamente com palestras e cartilhas educativas que servirão para explicar os conceitos, estabelecer responsabilidades e orientar os funcionários e gestores (Martiningo *et. al.*, 2007).

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da Pesquisa

A presente pesquisa trata-se de uma revisão da literatura do tipo integrativa, que conforme descreve Souza, *et. al.*, (2010) consiste em uma ferramenta que visa sintetizar e direcionar os resultados obtidos sobre uma determinada temática, a partir de uma pesquisa bibliográfica, desenvolvida com base na seguinte questão norteadora: Quais as práticas de assédio moral mais presentes no contexto da enfermagem e que conduções são dadas pelos gestores hospitalares?

Assim pode-se dizer que a revisão de literatura é um método que proporciona a síntese do conhecimento e a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática, sendo conceituada da seguinte forma:

A revisão integrativa de literatura é um método que tem por finalidade sintetizar resultados obtidos em pesquisas sobre um tema ou questão, de maneira sistemática, ordenada e abrangente. É denominada integrativa porque fornece informações mais amplas sobre um assunto/problema, constituindo, assim, um corpo de conhecimento. Deste modo o revisor/pesquisador pode elaborar uma revisão integrativa com diferentes finalidades, podendo ser direcionada para a definição de conceitos, revisão de teorias ou análise metodológica dos estudos incluídos de um tópico particular. (Erclerc *et al.*, 2014 p. 09).

Quanto à abordagem apresenta-se como qualitativa, pois tem como objetivo identificar um problema e compreender a dimensão que ele alcança, analisar o contexto em que se encontra a questão levantada. A partir de uma pesquisa qualitativa é possível uma aproximação com a realidade segundo Minayo *et. al.* (2002), as discussões singulares não podem ser dimensionadas somente por números ou constatações palpáveis, pois são envolvidas por percepções mais profundas onde atitudes e conexões humanas interferem e passam a construir afirmações que a estatística não consegue mais alcançar e explicar.

Por sua vez, quanto à natureza é aplicada, pois tem como objetivo utilizar conhecimento para aplicação prática e dirigida na solução de problemas que contenham objetivos anteriormente definidos e quanto aos procedimentos é uma pesquisa bibliográfica, pois propõe um estudo de revisão da literatura científica sobre a incidência do assédio moral entre os trabalhadores da saúde, evidenciando quais

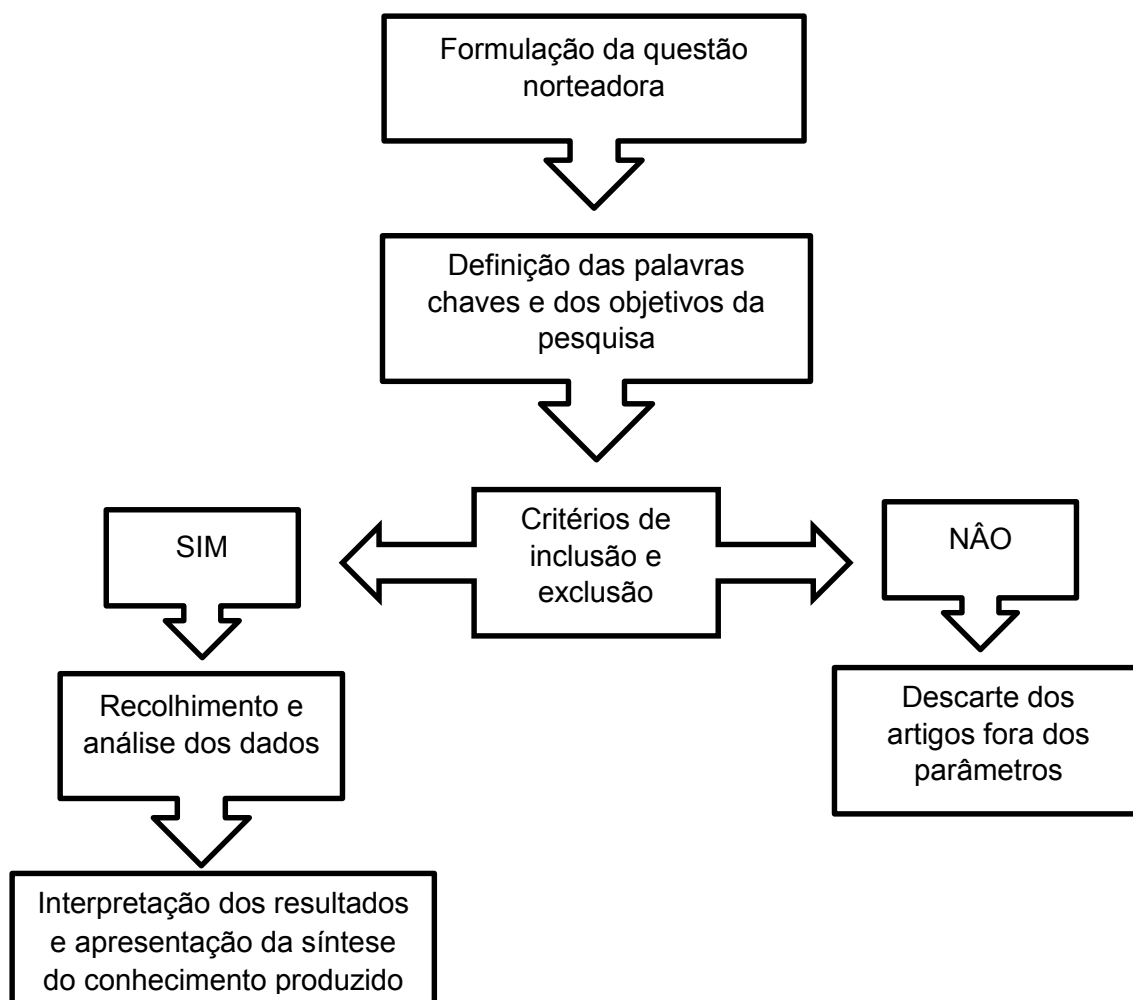
os tipos de assédio mais frequentes, sendo delimitado às produções científicas publicadas no período de 2014 a 2022.

3.2 Procedimentos de coleta de dados

Para o desenvolvimento do estudo, foram realizados procedimentos que levaram a uma seleção de publicações em plataformas previamente selecionadas, onde os artigos foram analisados pela referência ao tema proposto pela pesquisa; descritores foram utilizados como filtro nas plataformas digitais, são eles: enfermagem, assédio moral e gestão hospitalar;

Para uma melhor compreensão dos procedimentos que foram adotados para a condução desta pesquisa elaborou-se a Figura 1:

Figura 1 – Fluxograma de coleta de dados:



Fonte: Elaboração do autor – (2020)

Neste encaminhamento, os procedimentos de coleta de dados foram os seguintes:

- a) Definição da pergunta norteadora: Quais as práticas de assédio moral mais presentes no contexto da enfermagem e que conduções são dadas pelos gestores hospitalares?
- b) Escolha da base de dados: Plataforma Google Acadêmico, Lilacs, Scielo, USP, CAPES, BVS para a busca de artigos e a Plataforma BDTD para a busca de teses e dissertações;
- c) Critérios de inclusão: Para a busca de artigos foi utilizado como critério para inclusão os artigos publicados no período de 2014-2022, na íntegra, em português e que apresentem em seus resumos relação direta com o tema desta pesquisa. As teses e dissertações publicadas de 2014-2022 e que em seus resumos também apresentem, relação direta a pergunta norteadora deste estudo.
- d) Critérios de exclusão: Nas Plataformas Google Acadêmico, Scielo e Lilacs foram excluídos artigos repetidos nas bases de dados, em outros idiomas que não fosse o português, que não apresentaram em seus resumos relação direta com o tema deste estudo, além de revisões de literatura, teses e dissertações, relatórios de estágio e propostas de intervenção. Já na Plataforma BDTD foram excluídas as teses e dissertações que não apresentaram em seus resumos elementos que contribuíssem para responder à questão norteadora dessa pesquisa.

O quadro a seguir demonstra de forma mais clara o procedimento realizado:

Quadro 3 - Critérios de Inclusão e exclusão

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO
Artigos das Plataformas Google Acadêmico, Lilacs e Scielo: inclusão de artigos publicados no período de 2014-2022, na íntegra, em português, resumos com relação direta com o tema desta pesquisa. Plataforma BDTD: incluídas teses e dissertações publicadas no período de 2014-2022, resumos com relação direta a pergunta norteadora deste estudo.	Artigos repetidos nas bases de dados, em outros idiomas que não fosse o português, resumos sem relação direta com o tema deste estudo, além de: relatórios de estágio e propostas de intervenção.

Fonte: elaboração da autora (2022)

3.2.1 Registro dos dados coletados:

Os dados coletados durante a leitura dos artigos foram registrados em um quadro (Quadro 4), sistematizados, agrupados e quantificados.

Quadro 4 – Dados encontrados por plataforma

PLATAFORMA	BDTD	G. A.	LILACS	SCIELO	USP	BVS	CAPES
Nº de publicações encontradas	7	63	4	0	1	3	41
Nº de publicações excluídas após leitura do título	4	50	0	0	0	1	19
Quantidade de publicações excluídas após leitura do resumo	1	8	0	0	0	0	2
Documento em outro idioma	0	0	0	0	0	0	20
Documento repetido em outra plataforma	0	1	1	0	0	1	0
Documento não disponível	0	0	1	0	0	1	0
Total de publicações selecionadas para o estudo	2	4	2	0	1	0	0

Fonte: Elaboração da autora (2022)

Por meio desta coleta de dados foram encontrados ao total 119 publicações que após leitura dos títulos e resumos, e critérios de inclusão e exclusão resultaram em 9 artigos. O próximo passo foi a leitura na íntegra dos materiais analisando o conteúdo de forma que responda à pergunta norteadora deste estudo para alcançar os objetivos propostos.

O quadro abaixo relaciona as publicações apresentando título, autor, plataforma e ano de publicação:

Quadro 5: Publicações selecionadas para o estudo:

Artigo	Título	Autor	Plataforma	Ano continua
A01	Assédio Moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e validação de instrumento	Costa, Isabelle P. C.	BDTD	2016

Artigo	Título	Autor	Plataforma	Ano Conclusão
A02	Assédio Moral no trabalho: o caso do contexto hospitalar	Henrique, Sérgio F.	BDTD	2019
A03	Contornos da violência na enfermagem: abordagem quantitativa.	Hagopian, Ellen Maria	USP	2019
A04	A violência sofrida pelos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho.	Silva, L. O. et. Al.	Google Acadêmico	2021
A05	O assédio moral na enfermagem: um problema organizacional	Almeida, A. G. et . al.	Google Acadêmico	2018
A06	Assédio moral na enfermagem com tributos para a gestão organizacional	Marques, Patrícia	Google Acadêmico	2014
A07	Violência Ocupacional na Enfermagem	Martins,B.S/ Pereira,M.C.	Google Acadêmico	2021
A08	Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho	Cahú, G. R. P. et. Al.	LILACS	2014
A09	Assédio Moral no trabalho da enfermagem	Hagopian, E. M. et. Al.	LILACS	2017

Fonte: Elaboração da autora (2022)

3.3 Análise dos dados:

Após a leitura na íntegra do material selecionado foi elaborada uma tabela (Apêndice A), onde os dados foram organizados e subdivididos para melhor visualização, contendo as principais informações dos artigos. Os dados foram organizados tendo como filtro os objetivos propostos por este estudo, que são: Conceito de assédio moral utilizado pelos autores, Práticas de assédio registradas, Condução dada aos casos de assédio moral e Desafios encontrados para o enfrentamento do assédio moral. Na sequência, os resultados foram analisados à luz do referencial teórico deste projeto de pesquisa.

3.4 Ética na Pesquisa

A Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 em seu art. 1º que define os procedimentos éticos para as pesquisas na Área de Ciências Sociais e Humanas, enfatiza em seu Parágrafo Único, que as pesquisas realizadas em textos científicos, exclusivamente para revisão de literatura, são dispensadas a alimentação na

Plataforma Brasil e, conseqüentemente, não necessita de parecer de comitê de ética (Brasil, 2016).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo tem como intuito apresentar de forma organizada a análise realizada nos artigos selecionados e que se deu através dos objetivos propostos por este estudo, desta forma será dividido em quatro tópicos, demonstrando assim, através de reflexões e tabelas os resultados alcançados.

4.1 Conceito de Assédio Moral utilizado nos artigos selecionados

Conforme a leitura do material selecionado para este estudo, o Assédio Moral pode ser definido como uma conduta, ou seja, um comportamento utilizado por alguém que tem o objetivo de atacar uma ou mais pessoas de seu convívio profissional. Uma prática que na maioria das vezes se dá de forma subjetiva, o que dificulta assim o apontamento do ocorrido.

No Artigo 01 Costa (2016), compreende o assédio moral como sendo um comportamento abusivo, intencional e frequente que visa constranger, humilhar e desqualificar o indivíduo ou grupo, enquanto Almeida (2018), apresenta o Assédio Moral como uma conduta abusiva e sistêmica que resulta em vexame e humilhação. Esses autores apontam duas características que revelam o Assédio Moral como sendo algo extremamente prejudicial ao indivíduo quanto pessoa e profissional, pois ambos tratam o Assédio Moral como uma prática violenta e abusiva além disso, tendo como consequência a humilhação ou constrangimento.

No artigo 03 Hagopian (2017), conceitua Assédio Moral como um comportamento irracional e repetitivo, e que geralmente se destina a um determinado empregado ou a um grupo de empregados. O comportamento irracional pode ser definido como algo desprovido de razão, sem bom senso e quem o faz está agindo de maneira insensata. Assim como este artigo trata o Assédio Moral como um comportamento repetitivo, os autores Costa (2016), Martins-Pereira (2021), e Cahù *et. al.*, (2014) dos artigos 01, 07 e 08 respectivamente, também versam sobre a violência realizada de forma repetitiva e até mesmo prolongada, causando assim um estresse psicossocial no indivíduo, o que causa sérios danos a sua projeção profissional e à organização a qual ele faz parte.

No artigo 07 o Assédio Moral é definido como uma prática hostil que causa ofensa e por vezes usada para atingir um determinado grupo de pessoas, e não

apenas um indivíduo, visando atingir uma camada de trabalhadores, com provável intenção de coagir o grupo e assim atingir o objetivo esperado. Hagopian (2017), autora do artigo 03, também ressalta em seu conceito de Assédio Moral, essa questão do assédio coletivo, ou seja, a um grupo de empregados, usando a prática para humilhar, debilitar e ameaçar a equipe.

O Artigo 02 de Henrique (2019) trata o Assédio Moral como sendo uma violência encoberta e sutil, difícil de identificar e diagnosticar, o que na maioria das vezes impede as vítimas de denunciar a violência sofrida, sendo que Marques (2014) autora do artigo 06, também apresenta o Assédio Moral como uma prática sutil, e ainda considerada uma das experiências mais devastadoras que um ser humano pode sofrer em contexto social.

O conceito de Assédio Moral definido como sendo uma conduta capaz de destruir física e psicologicamente o trabalhador, é utilizado por Marques (2014) no artigo 06 e o mesmo tem semelhança com o conceito que é utilizado no Artigo 05 quando Almeida (2018) define que o Assédio Moral pode resultar em danos morais, físicos e psíquicos. Ambos os autores têm o foco nos danos físicos e psicológicos que o Assédio Moral pode causar na vítima, danos que podem ter consequências ainda maiores afetando a vida profissional destes trabalhadores e que muitas vezes abrem mão de suas carreiras promissoras por não saberem como lidar ou até mesmo como acabar com a violência sofrida.

Dentre todos esses conceitos apresentados pelos autores a maior parte deles tem o assédio moral como uma prática abusiva e que se estende ao longo do tempo, pois se torna repetitiva, gerando assim na vítima um desgaste emocional, um cansaço físico e mental por ser submetido a essa prática diariamente. Isso realmente caracteriza o Assédio Moral como uma violência psicológica e que acaba excluindo o indivíduo do convívio social do ambiente de trabalho, isolando-o dos demais trabalhadores.

A maioria dos artigos estudados apresenta o conceito de assédio moral baseado na literatura já existente, inclusive alguns conceitos se repetiram entre eles. Alguns versam suas próprias definições do que consideram desta prática, com conhecimento e clareza sobre seu significado e consequências. Dentre os nove artigos selecionados para o estudo apenas dois deles não apresentaram em seu conteúdo algum tipo de conceito de assédio moral, alguns deles apresentando mais de um conceito.

Quadro 6: Conceitos de assédio moral e seus autores

Artigo	Autor	Conceito
A 01	Costa, Isabelle P. C. (2016)	Compreende-se por assédio moral no trabalho um comportamento abusivo, intencional e frequente que ocorre no ambiente de trabalho e visa constranger, humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho e ameaçando sua integridade pessoal e profissional.
A 02	Henrique, Sérgio F. (2019)	Um comportamento de violência encoberta e sutil, que por vezes, se torna difícil de identificar e diagnosticar. Este tipo de comportamento é vivenciado em diversos palcos laborais, habitualmente tem origem entre a inveja, o poder e a perversidade.
A 03	Hagopian, Ellen Maria (2019)	Um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado ou grupo de empregados, que cria um risco para a saúde e para a segurança. Trata-se do uso de um sistema ou prática de trabalho como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar.
A 04	Silva, L. O. et. Al. (2021)	Não apresenta
A 05	Almeida, A. G. et. Al. (2018)	O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistêmica durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo as políticas e as metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais , físicos e psíquicos.
A 06	Marques, Patrícia (2014)	Trata-se de um tipo de violência sutil, sendo considerada, por isso, uma das experiências mais devastadoras que um ser humano pode sofrer em contexto social, ao ser capaz de destruir física e psicologicamente, o trabalhador.
A 07	Martins, B. S./ Pereira, M. C. (2021)	O assédio moral define-se como comportamento hostil que causa ofensa, que se repete por várias vezes e por tempo indefinido, causando prejuízos psicológicos, por meio de ações maliciosas a uma pessoa ou a determinada camada de trabalhadores.
A 08	Cahú, G. R. P. et. Al. (2014)	O assédio moral é compreendido como sendo uma violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando-lhes estresse psicossocial e prejuízos a sociedade e a organização.
A 09	Hagopian, E. M. et. Al. (2017)	Não apresenta.

Fonte: Elaboração da autora (2023)

De todos os conceitos que foram selecionados para apresentar neste estudo entre os artigos, 100% deles relaciona o assédio moral à atividade laboral, sendo considerada uma prática comum em ambientes de trabalho

4.2 Práticas de assédio moral presentes no contexto da enfermagem:

As práticas de assédio moral encontradas são bem variadas e algumas se repetem nos relatos apontados nas publicações analisadas neste estudo. Dentre elas as que mais se repetem são a carga excessiva de trabalho e a humilhação, onde a vítima vai se sentir humilhada, estando ou não sendo exposta a outras pessoas, pois a violência por si só já traz um sentimento de vergonha e humilhação para a vítima.

A carga excessiva de trabalho, que é a forma de violência laboral que mais aparece entre os estudos analisados, aparece em seis dos nove artigos estudados. O assediador utiliza-se do poder que tem sobre a vítima, poder esse dado ou pelo cargo ou até mesmo por imposição sutil, para sobrecarregar o indivíduo, colocando sobre ele tarefas muitas vezes impossíveis de serem concluídas e aproveita-se disso para manipular e oprimir a vítima de assédio.

Conforme Salem (2018), quando o trabalhador é exposto ao excesso de tarefas pode desenvolver doenças ocupacionais físicas ou psicológicas como a Síndrome de *Burnout*, L.E.R. (Lesão por Esforço Repetitivo) e depressão, e orienta a vítima a procurar seus direitos, pois, pode pedir indenização e reparação dos danos sofridos ao longo do período em que foi exposto à tal prática em seu ambiente de trabalho.

A segunda prática de assédio moral que mais aparece nos relatos é a humilhação, esta aparece em cinco dos nove artigos utilizados neste estudo, alguns ressaltam a humilhação em público e outros também relatam casos de humilhação a portas fechadas, mas ambas formas trazem sérias consequências ao indivíduo, deixando-o muitas vezes incapaz de reagir ao assédio sofrido.

O filósofo Michel Foucault (1987) declara que conforme sua observação em todos os sistemas disciplinares funciona um pequeno mecanismo penal e que tanto no trabalho, quanto na escola e no exército, além da repressão, são utilizados processos sutis de punição, como castigos físicos leves, provações e pequenas humilhações. Talvez essa declaração explique o alto número de relatos desta prática, pois é uma maneira de obter o controle através da punição,

As formas de Assédio Moral com gritos e/ou agressão verbal e intimidação aparecem com a mesma frequência, e são relatadas em 4 artigos estando na terceira posição dentre as práticas mais usadas, de acordo com essa pesquisa. O artigo 03 tem a presença das duas práticas citadas e como consequência disto, relata um aumento de afastamentos das atividades laborais pelos profissionais da enfermagem por causas psicológicas, com aumento da incidência de episódios depressivos.

Esta forma de Assédio Moral torna-se mais evidente pois muitas vezes é presenciada pelos colegas de trabalho, sendo audível para todos o que torna ainda mais prejudicial, pois causa constrangimento e humilhação pública, o que muitas vezes faz com que a vítima não consiga mais retornar ao convívio da equipe, prejudicando assim também seu desenvolvimento profissional.

A violência psicológica é apontada em 3 artigos, e se apresenta como condutas abusivas em forma de palavras e ameaças de perda de emprego, em decorrência do não cumprimento de tarefas ou sujeição a manipulação excessiva. Este tipo de violência pode ser ainda identificado na maioria dos outros tipos de assédio moral, pois o alvo principal do assediador é desestabilizar psicologicamente a vítima, fazendo com que se torne vulnerável e submissa as suas práticas criminosas.

Dentre as práticas de assédio apresentadas pelos autores, algumas demonstram uma frequência maior, como ilustra o próximo quadro:

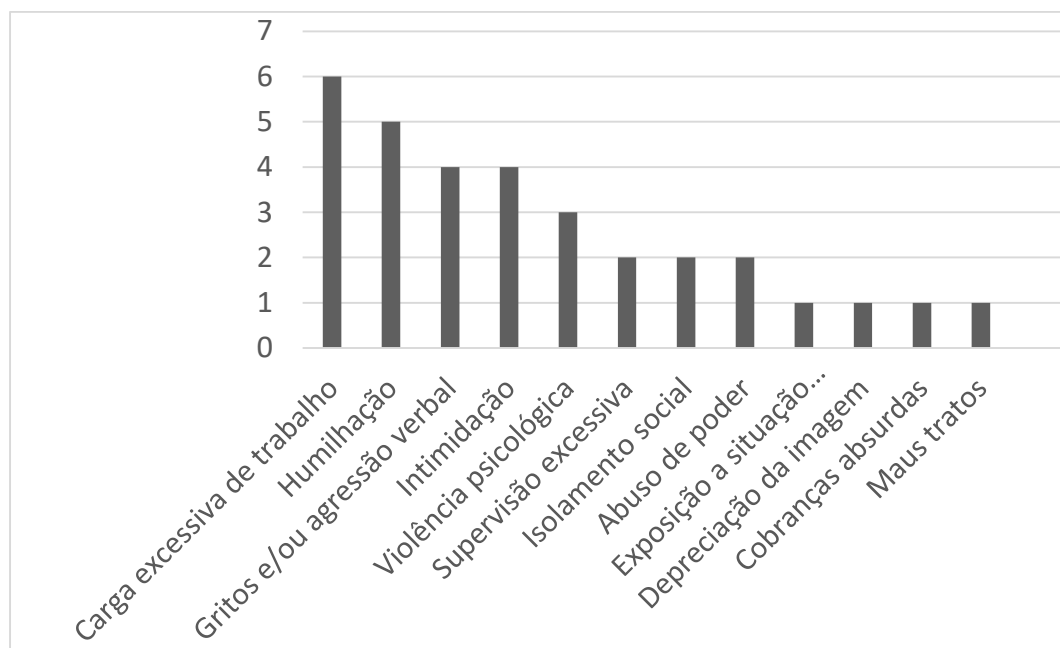
Quadro 7 – Práticas de assédio moral conforme frequência

PRÁTICA	FREQUÊNCIA	ARTIGO
Carga excessiva de trabalho	6	03,05,06,07,09
Humilhação	5	02,03,05,07,10
Gritos e/ou agressão verbal	4	03,06,08,10
Intimidação	4	02,03,06,07
Violência psicológica	3	04,07,09
Supervisão excessiva	2	01,03
Isolamento social	2	02,09
Abuso de poder	2	01,08
Exposição a situação constrangedora	1	01
Depreciação da imagem	1	05
Cobranças absurdas	1	05
Maus tratos	1	08

Fonte: Elaboração da autora (2022)

No gráfico a seguir pode-se ter uma melhor visualização das práticas de assédio mais referidas na pesquisa:

Gráfico 1 – Formas de assédio mais encontradas



Fonte – Elaborado da autora (2023).

Como demonstrado, existem vários tipos de comportamento que podem ser caracterizados como assédio moral, são práticas realizadas pelo assediador e que precisam ser cuidadosamente analisadas, por profissionais qualificados para então enquadrar como prática criminosa.

4.3 Conduções dadas pelos gestores ao identificar casos de Assédio Moral

Dentre os nove artigos selecionados para este estudo, apenas três apresentaram algum tipo de condução dada aos casos de assédio, sendo que da amostra de nove artigos, sete não tinham nenhum relato desse tipo de situação, o que revela um fato intrigante, pois existem muitos relatos de práticas da violência em questão, e não são mencionados movimentos no sentido de inibir ou extinguir a prática.

Segundo a autora Costa (2016), a condução dada pelos gestores aos casos de Assédio Moral está focada em tomar medidas de prevenção, criando ambientes saudáveis e relações de confiança e equidade entre as pessoas. A criação de um código de ética e programas de treinamento com a finalidade de evitar o assédio moral, também é de suma importância para inibir a prática antes mesmo que ela aconteça.

Nesta ótica, a autora do artigo 01, destaca um ponto bem importante que é a prevenção do assédio moral, evitando-se assim uma série de consequências que são decorrentes da violência sofrida. Promover uma reflexão, pode gerar uma consciência até mesmo no agressor, que pode se sentir inibido em pôr em prática suas ações criminosas.

No Artigo 3, Hagopian (2017) apresentou como sendo uma condução feita pelos gestores frente aos casos de Assédio Moral, a criação de um serviço de apoio jurídico e psicológico às vítimas do assédio moral, o que é extremamente válido, pois mediante a deficiência na legislação e embasamento jurídico, esse serviço poderá mostrar um caminho em busca de punir ou inibir a prática nociva.

Já o artigo 6 mostra uma total falta de comprometimento com o indivíduo sofrendor de Assédio Moral, pois teve como condução a estratégia de confrontação da prática, ou ignorá-la, o que gera um risco de não inibir, mas aumentar o assédio como forma de vingança aos denunciantes.

A autora Marques (2014) relata em seu artigo, o uso da estratégia de confrontação frente as situações de assédio ou em contrapartida, ignorar a situação. Esta condução pode ser controversa pois precisaria ser avaliado o problema para definir então como proceder, correndo assim o risco de falhar no julgamento correto do caso. Em se tratando de uma violência tão grave e com consequências que podem ser desastrosas, torna-se uma medida frágil para tal enfrentamento.

A seguir temos o quadro 8 que mostra de forma detalhada quais foram as condutas que os gestores tiveram em relação ao enfrentamento do assédio moral.

Quadro 8 – Condução dada aos casos de assédio moral

Artigo	Condução dada aos casos de AMT
A 01	Medidas de prevenção, criação de ambiente saudável, implantação de código de ética/conduta, programas de treinamento para prevenção de comportamentos violentos
A 02	Não relatado
A 03	Serviço de apoio jurídico e psicológico
A 04	Não relatado
A 05	Não relatado
A 06	Estratégia de confrontação
A 07	Não relatada
A 08	Não relatada
A 09	Não relatada

Fonte: Elaborada pela autora em 2023

Como pode ser observado pelo pequeno número de conduções que foram feitas por gestores e responsáveis, o assédio moral ainda é uma prática pouco inibida e praticamente, sem punição. A dificuldade em levantar provas, o medo de perseguição leva as vítimas a sofrerem caladas e seus agressores ficam impunes muitas vezes fazendo mais e mais vítimas.

Outro agravante é a falta de conscientização por meio de campanhas preventivas e divulgação de maneiras de se proteger deste tipo de violência laboral. Algumas empresas não têm por hábito coibir esse tipo de prática e nem mesmo proporcionar canais de comunicação onde o profissional teria abertura para denunciar sem medo de se expor ou sofrer represálias.

4.4 Desafios encontrados para o enfrentamento do assédio moral no contexto da enfermagem:

Dentre os nove artigos analisados neste estudo apenas um deles não falou sobre os desafios de enfrentamento ao assédio moral, sendo que nos demais artigos são apresentados alguns que podem ser considerados de grande âmbito, ou até mesmo difíceis de serem superados.

O desafio mais citado é a falta de conhecimento e de pesquisas sobre o assunto, que demonstra como é necessário divulgar e promover o tema com a devida seriedade e importância, proporcionando às vítimas um caminho para a busca de

justiça, e que ofereça acolhimento e segurança ao denunciante do abuso, sem que sofra retaliações ou a perda do seu emprego.

O profissional da enfermagem que está inserido em uma rotina desgastante de trabalho, com uma carga horária que envolve plantões em finais de semana e feriados, na maioria das vezes, não percebe que as perseguições sofridas, as tarefas exageradas, gritos e rigidez são caracterizados como assédio moral, e isto acontece porque o profissional não tem conhecimento suficiente sobre o assunto para que possa reagir e até mesmo denunciar as agressões sofridas.

Silva (2021), Cahú (2014) e Hagopian (2017), abordam em seus artigos 04, 08 e 09, a falta de informação sobre o tema, mostrando que existe uma lacuna entre o assédio praticado e o assédio punido, pois muitas vítimas não sabem caracterizar a violência sofrida como sendo algo passível de punição, e por isso é um desafio das lideranças promover uma conscientização dos profissionais trazendo conhecimento sobre leis e estratégias de enfrentamento.

No artigo 04, Silva, *et. al.* (2014) ressalta a falta de pesquisas sobre o tema, que também é um dos desafios apontados e que pode se dar em decorrência de não haver investimentos por parte da gestão das instituições, que provavelmente não tem a consciência da gravidade e das consequências que a prática do Assédio Moral pode acarretar sobre as equipes.

Já o autor Henrique (2019), ressalta no artigo 02, as falhas na legislação vigente, que segundo ele apresenta carências no âmbito da punição de práticas de assédio moral no trabalho, o que desencadeia uma série de situações conflituosas em meio as relações de trabalho. No setor da saúde isto é fortemente evidenciado devido à precarização e fragmentação dos estatutos laborais, o que torna inábil aplicar punições perante os casos de assédio.

No artigo 06, Marques (2014), valida o posicionamento apresentado no artigo 02 por Henrique (2019), também se referindo a importância e urgência em criar uma legislação específica, deste modo seria possível vencer um outro desafio também relatado pela autora, que é a criação de medidas de punição para os agressores e empregadores que possivelmente são coniventes ao assédio.

O outro desafio enfrentado pelas vítimas de assédio moral e também pelas empresas que são comprometidas com o bem-estar e a ética entre os seus trabalhadores, é a criação de medidas de prevenção, contenção e intervenção aos casos de assédio moral, conforme Costa (2016), no artigo 01. Desafios que também

são citados pelos autores Marques (2014) e Cahú, et al.(2014), que inclusive apontam a necessidade de um suporte financeiro para o cuidado com as vítimas do assédio moral, que em muitas situações ficam vulneráveis financeiramente perdendo o vínculo empregatício e assim necessitam de um apoio até que possam ser novamente inseridas no mercado de trabalho.

Frente a esse panorama, percebe-se o quanto é necessário despertar o olhar das autoridades, dos políticos e dos profissionais da saúde para este crime, que está presente no ambiente laboral, causando tantos males e consequências negativas. Faz-se necessário um movimento de conscientização para a criação de leis, recursos, programas de prevenção e de apoio às vítimas, só assim abre-se um caminho para inibir ou até mesmo extinguir o assédio moral.

Quadro 09: Desafios encontrados pelos gestores

Artigo	Desafios encontrados para o enfrentamento do Assédio Moral
01	Criação de medidas de prevenção, contenção e intervenção; Construir um ambiente ético, humanizado e saudável;
02	A carência na legislação vigente no âmbito da punição;
03	A busca de estratégias envolvendo a equipe de trabalho e os gestores para não banalizar as situações de Assédio Moral; Compreender a vivências dos enfermeiros resultantes da exposição ao Assédio Moral;
04	A falta de investimento em notificações; A falta de pesquisas sobre o tema;
05	A falta de postura da instituição mediante os casos de assédio;
06	A sensibilização das pessoas em geral sobre o problema; Investigação da dimensão e natureza do problema; Medidas de proteção às vítimas, suporte monetário, reinserção laboral; Medidas de punição para agressores e empregadores;
07	Não foram relatados;
08	A importância de informar aos profissionais de enfermagem sobre a existência e ocorrência do assédio; A implementação de ações de prevenção, considerando a importância de um ambiente de trabalho saudável e amistoso;
09	Ampliar o conhecimento a respeito do tema no contexto da enfermagem;

Fonte: Elaborada pela autora em 2023

No quadro acima temos um apanhado dos desafios que foram destacados pelos autores, fornecendo uma perspectiva da situação e deixando transparecer o longo caminho a percorrer em busca de soluções.

5. CONCLUSÃO:

O objetivo principal deste estudo foi apontar as práticas de assédio moral presentes no contexto da enfermagem que fossem encontradas na literatura brasileira no período de 2014-2022, e também descrever as conduções dadas pelos gestores hospitalares no enfrentamento do problema em questão. É possível afirmar que o mesmo foi alcançado, pois foi encontrado ao longo do estudo um significativo apanhado de situações que remetem ao assédio moral entre os profissionais da enfermagem e também dentro do ambiente hospitalar.

No que diz respeito ao conceito de assédio moral, foram apresentados alguns conceitos definidos por autores diferentes, com uma visão bem específica sobre esta forma de violência, e que na maioria dos casos tem muito em comum, apontando os aspectos mais relevantes desta prática, de modo a deixar claro que se trata de uma agressão moral e psicológica, podendo ainda ser física. A característica mais semelhante entre o conceito que os autores apresentam é a de que o assédio moral é um comportamento contínuo, sutil e difícil de diagnosticar.

Em relação às práticas de Assédio Moral mais presentes no contexto da enfermagem, constatou-se que existe uma variedade de maneiras em que se pode manifestar, e a maioria delas, são causadoras de consequências desastrosas nas vítimas. Na pesquisa, foram apontadas e detalhadas quais são as mais frequentes, traçando assim um panorama deste cenário que é uma realidade entre os profissionais da enfermagem.

Buscou-se também trazer à tona o papel dos gestores hospitalares no enfrentamento ao Assédio Moral, apontando assim as conduções dadas por eles nos casos identificados nas instituições, neste ponto pouco se tem a mostrar em questão de atitudes e condutas pois dentre os 09 artigos estudados apenas em 03 deles os autores apontaram que houve uma tomada de decisão em frente aos casos de assédio, sendo que somente em um caso foi criado um serviço de apoio jurídico e apoio psicológico para as vítimas. Isto demonstra o quão distantes estamos de uma atitude da gestão para prevenir e abolir com essa prática.

Referente aos desafios encontrados para o enfrentamento do Assédio Moral, pode-se dizer que são muitos, e alguns são de cunho jurídico, dificultando ainda mais o percurso desse caminho. O enfrentamento ao Assédio Moral se depara com a falta

de legislação vigente específica para os casos desta prática. Um crime que é difícil provar, ações que são subjetivas, situações sem testemunhas, são alguns dos problemas que a legislação encontra ao tentar identificar e qualificar o agressor.

A falta de informação sobre o tema é com certeza um empecilho para que se façam denúncias e sejam tomadas medidas preventivas, pois quando a vítima não tem conhecimento sobre o assunto, não sabe qualificar o que está enfrentando como sendo assédio, e assim, não toma nenhuma providência.

Ao término deste estudo pode-se afirmar que o Assédio Moral entre os profissionais da enfermagem é uma realidade triste, se apresenta de várias formas, e que infelizmente não se tem dado a devida atenção para o fato existente. Pode ser por falta de interesse ou falta de recursos e apoio instituições corporativas.

Sugere-se que continuem sendo feitos trabalhos e pesquisas sobre o tema, de forma que alcancem as autoridades competentes, na esperança de um futuro livre desta violência que age sutilmente em meio aos profissionais, incluindo a enfermagem, público deste estudo, tornando mais difícil o cuidado holístico de vidas humanas.

Como sugestão de enfrentamento a essa prática, sugere-se a criação de um aplicativo de denúncias anônimas, onde o profissional que identifica um caso de assédio, sendo vítima ou não, pode denunciar através deste canal, não necessitando se expor e correr o risco de perseguição. Todos os profissionais da área da saúde teriam acesso ao aplicativo, e as denúncias seriam automaticamente direcionadas a um órgão competente para dar prosseguimento a investigação da denúncia. O aplicativo ainda conteria material informativo sobre o tema, instruções de prevenção e combate ao assédio.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Naianny R. de; BEZERRA FILHO, José G.; MARQUES, Livia de A. (2016). **Análise da produção científica sobre a violência no trabalho em serviços hospitalares**. Disponível em:
<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a12.pdf>

ALMEIDA Aparecido G., MELO, Maria R., LEAL, Teresa C. S. **O assédio moral na enfermagem: um problema organizacional**. (2018). Disponível em:
<https://inspirar.com.br/?s=O+ass%C3%A9dio+moral+na+enfermagem%3A+um+problema+organizacional>

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio Moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura**. (2017). Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?format=pdf&lang=pt>

ANDRADE, Cristiani G. et. al. **Assédio Moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem**. (2015). Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/tes/a/9kmTyzqxYy7przVbD4phxqS/?format=pdf&lang=pt>

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, Saúde, Trabalho – Uma jornada de humilhações**. (2003) Disponível em:
https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/275_Assedio%20Moral%20-%20SEGET.pdf

BARROS, Nereida Maria G. C., Honório, Luiz C.; **Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense** (2015). Disponível em:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300911>

BRASIL, Código Civil Brasileiro – Capítulo 5 - **Lei Nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Plataforma Jusbrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91577/codigo-civil-lei-10406-02#art-186>

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça; **CNJ Serviço: o que é assédio moral e o que fazer**. Poder Judiciário, Brasília, DF, 25 de Novembro de 2016. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>

BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Dano Moral “in re ipsa”**. (2020) Disponível em:
<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d#:~:text=%E2%80%A6-Art.,exclusivamente%20moral%2C%20comete%20ato%20il%C3%ADcito.>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social; **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e repare**. (2008) Disponível em:
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%202%20ed.pdf>

BRASIL, **Resolução nº 510, de 07 de Abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 de maio de 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.

BRASIL, Ministério da Saúde, **OMS define 2020 como ano internacional dos profissionais de enfermagem e obstetrícia**. (2021). Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/oms-define-2020-como-ano-internacional-dos-profissionais-de-enfermagem-e-obstetricia/>

BRASIL, Constituição Federal de 1988. **Artigo 5**. – Plataforma Jusbrasil. (1988) Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641516/artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>

COFEN – Resolução Cofen nº572/2018 – **Código de ética dos Profissionais de Enfermagem**. (2018) Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-1721994_4246.html

COFEN - Resolução COFEN nº. 311/2007: **Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem**. (2013) Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-572-2018_61633.html

COSTA, Daniele T. MARTINS, Maria do Carmo F. **Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico**. (2011) Disponível em: <http://scielo.br/pdf/reeusp/v45n5/v45n5a23>.

COSTA, Izabelle Cristinne Pinto; **Assédio Moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e Validação de instrumento**. (2016) Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/9481/2/arquivototal.pdf>

CAHÚ, Graziela R. P. et. al. **Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho**. (2014). Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPB-2_c9b2177eb117716789f24444c38533b6

CAHÚ, Graziela R. P. et. al., **Assédio Moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers**. (2012) Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/TCKXxqJdpM7CStxpT7vN9Ky/?format=pdf&lang=pt>

CAMPOS, Rose. **Assédio moral e constante**. Psiquê: Ciência e vida. Ano 1 nº4. São Paulo: Escala 2006. P. 40.

ERCLORE, Flávia F., MELO, Lais Samara de., ALCOFORADO, Carla Lúcia Goulart Constant., **Revisão integrativa versus revisão sistemática**. (2014) Disponível em: <v18n1a01.pdf> (bvs.br)

FASSARELA, Cíntia Silva; **Profissionais de enfermagem vítimas de assédio moral ou humilhação no trabalho: análise de relatos verbais**. (2007). Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp040989.pdf>.

FONTES, Kátia B., PELLOSO, Sandra M.; CARVALHO, Maria D. B. **Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem.** (2011).

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rngenf/a/xSq6kvjj9YNbgVfQVZCtjMy/?format=pdf&lang=pt>

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir.** 33ª ed. Petrópolis; Vozes; p149 (1978).

Disponível em: [https://www.ufsj.edu.br/portal2-](https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/centrocultural/foucault_vigiar_punir.pdf)

[repositorio/File/centrocultural/foucault_vigiar_punir.pdf](https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/centrocultural/foucault_vigiar_punir.pdf)

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Brasil); **Cartilha Assédio Moral e Sexual.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ (2014). Disponível em:

http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf

HAGOPIAN, Ellen Maria. **Contornos da violência na enfermagem: abordagem quantitativa.**(2019) Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1397693>

HAGOPIAN, Ellen M.; FREITAS, Genival F., BAPTISTA, Patrícia C. P. **Assédio Moral no trabalho em enfermagem.** (2017) Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-30297>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** (2006) Disponível em:

<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>

HORTA, Wanda de A. **Conceito de Enfermagem.** Revista da Escola de Enfermagem da USP. (1968) Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/141168/136244>

LEITE, Alice I., **Assédio Moral no âmbito hospitalar: estudo com profissionais de enfermagem.** (2012). Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5073/1/arquivototal.pdf>

LUCENA, Pablo Leonid Carneiro, et. al., **Testemunhas de assédio moral na enfermagem: Identificando características desse fenômeno, sentimentos e estratégias de enfrentamento.** (2019). Disponível em:

http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100211&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

MARTININGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio Moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.** Disponível em:

https://www.scielo.br.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500002

MARQUES, Patrícia; **O assédio moral na enfermagem contributos para a gestão organizacional.** (2014) Disponível em:

<https://core.ac.uk/download/pdf/148828496.pdf>

MARTINS, Brenner S. PEREIRA, Mayara C. **Violência ocupacional na enfermagem.** (2021) Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352979099_Violencia_ocupacional_na_Enfermagem

MARTINS, Maria Conceição Almeida. **Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospitalar.** (2008). Disponível em: <https://farmacos-oncare.blogspot.com/2008/07/situacoes-indutoras-de-stress-no.html>

MENDES, Marluce Marques, **O assédio moral no ambiente de trabalho.** (2015) Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/163494107>

MENDES, Karina D. S., et. al., **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem.** (2008). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XzFkq6tjWs4wHNqNjKJLkXQ>

MODESTO, Celina; **TRT-13 promove campanha sobre assédio moral e sexual durante mês de maio.** (2022) Disponível em: [Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil — Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba \(trt13.jus.br\)](https://www.trt13.jus.br/Em-2021-Justica-do-Trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-Brasil-Tribunal-Regional-do-Trabalho-13a-Regiao-Paraiba)

NASCIMENTO, Tereza C. C; ALMEIDA, Saulo P; ARAUJO, Marley R. M. **Precarização do emprego em um hospital público de Sergipe: Um estudo de caso com profissionais da enfermagem.** (2017). Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7238/2/PrecarizacaoEmpregoHospitalEmfermagem.pdf>

NUNES, Sérgio Fernandes Henriques; **Assédio moral no trabalho: o caso do contexto hospitalar.** (2019) Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/19935>

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Enciclopédia Jurídica da PUC-SP - SILVA, Roberta Soares da. **Dignidade Humana.** Tomo Direitos Humanos Ed. 1 – (2022). Disponível em: [Dignidade humana \(pucsp.br\)](https://www.pucsp.br/enciclopedia-juridica/dignidade-humana).

SALEM, Giancarlo, **Sobrecarga de trabalho gera dano moral: saiba o porquê.** (2018). Disponível em: <https://salemadvogados.com/sobrecarga-de-trabalho-gera-danomoral/#:~:text=A%20sobrecarga%20de%20trabalho%20gera,e%20burnout%20C%20por%20exemplo>

SANCHES, Carolina, **Sindicato denuncia casos de assédio moral em unidades de saúde de Alagoas.** (2017) Disponível em: <https://g1.globo.com/al/alagoas/noticia/sindicato-denuncia-casos-de-assedio-moral-em-unidades-de-saude-de-alagoas.ghtml>

SILVA, Letícia Oliveira et. al. **A violência sofrida pelos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho.** (2021). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/353966429_A_violencia_sofrida_pelos_profissionais_de_enfermagem_no_ambiente_de_trabalho

SOARES, Ângelo, OLIVEIRA, Juliana A. **Assédio Moral no Trabalho**. (2012). Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200002

SOARES, Felipe; **Qual a função do Coren**. (2019) Disponível em: <https://biblioteca.cofen.gov.br/qual-funcao-coren/print/>

SOUZA, Jorge Humberto Vasques. **Os enfermeiros e as dimensões motivacionais**. (2012). Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/9706/3/RUN%20-%20Disserta%c3%a7%c3%a3o%20de%20Mestrado%20-%20Jorge%20Sousa.pdf>

THOFEHRN, Maria B., et. al., **Assédio Moral no trabalho da Enfermagem**. (2008) Disponível em <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/13122>

APENDICE A – TABELA DE ANÁLISE DOS DADOS

Artigo/autor	Conceito de assédio moral utilizado pelos autores	Práticas de assédio moral registradas	Condução dada aos casos de assédio moral	Desafios encontrados para o enfrentamento do assédio moral