

LUECI MARCONDES DE CARVALHO

## RESUMO

Este projeto foi desenvolvido por meio de revisão da literatura procura debater sobre o assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem, suas consequências sobre a saúde psicológica e fisiológica do trabalhador, e formas de prevenção e combate as ocorrências do assédio. As mudanças que podem ocorrer com a vítima de assédio, são: desenvolvimento de quadro depressivo, queda da autoestima, estresse agudo, entre outras. Além disso, há uma grande queda da produtividade do trabalhador, tanto no ambiente de trabalho como pessoal. Notou-se que a conscientização e divulgação do tema assédio são as principais formas de promover e criar um melhor ambiente de trabalho. A criação de um espaço para que o trabalhador assediado não omita seu sofrimento, possibilitando que este busque ajuda nas esferas competentes. Portanto, espera-se que se contribua para uma melhor compreensão deste problema por parte de todos os indivíduos, desde o corpo administrativo aos prestadores de serviços.

**Palavras-chave:** Assédio; Enfermagem; Mobbing; Assédio moral; Relações de trabalho.

CARVALHO, Lueci Marcondes. O assédio moral no ambiente laboral da enfermagem. 2018. 24. Trabalho de Conclusão de Curso de Enfermagem – Faculdade Anhanguera, Osasco, 2018.

## ABSTRACT

This project is based on the specialized literature and is focused on the discussion about moral harassment in the nursing workplace, its consequences in the psychological and physiological health, and measures that can be applied to avoid harassment. The changes that can happen with the victim are development of depression, low self-esteem, and high levels of stress, among others. Furthermore, there is a big decrease in its productivity, even in its job and day-by-day activities. Awareness and the spread of knowledge about this issue are the best way to fight against this problem and to promote a better environment at the workplace. The development of a space where the harassed worker can talk about his/her situation, and provide that he or she finds the appropriate support it is fundamental. Thus, this work tries to bring more clarification about this issue to all individuals involved on the health services, like the administrative sphere and the services providers.

**Key-words:** Harassment; Nursing; Mobbing; Moral harassment; Workplace conflicts.

## INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste em realizar um estudo sobre o assédio moral no âmbito laboral da enfermagem, apesar de pouco discutido é um tema de grande relevância, o qual deve ser debatido constantemente. Busca-se por entender quais as consequências psicológicas e sociais ocasionadas pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral trata-se de um tratamento hostil em relação ao trabalhador, realizado repetidamente através de atitudes violentas e constrangedoras por parte do assediador. A vítima de assédio tem a dignidade afetada, atingindo sua autoestima e segurança, o que causa sérios problemas em sua saúde física e mental interferindo negativamente em sua rotina de trabalho, podendo resultar em danos na assistência prestada.

A criação e análises de soluções e meios de combater situações de assédio é fundamental, pois pode-se atingir melhor qualidade de vida e bemestar para os funcionários da enfermagem. E, conseqüentemente, afetará positivamente a produtividade dos indivíduos no seu meio de trabalho, não sendo apenas um ganho para a classe, como também, para toda a sociedade.

Portanto, este projeto busca analisar quais as consequências ocasionadas pelo assédio moral no ambiente de trabalho do profissional de enfermagem. Tendo como objetivos específicos: discutir o conceito de assédio em relação a estes profissionais, identificar as mudanças comportamentais desenvolvidas no indivíduo após um caso de assédio moral e apontar, com base na literatura, estratégias de prevenção e combate.

Este trabalho trata-se de uma revisão narrativa de literatura em que os artigos que foram analisados e contemplados neste trabalho são compostos por um apanhado das publicações mais relevantes expostas nos últimos anos (2000-2017) sobre o tema, buscando-se por apresentar a evolução do assunto no meio acadêmico. A base de pesquisas foi feita no meio digital, buscando por sites de referência com compilado de artigos da área da enfermagem e também em buscadores acadêmicos mais gerais como Google Scholar e Scielo, a pesquisa foi feita com a utilização das palavras chaves: “assédio”, “moral”, “enfermagem”, “mobbing”, “assédio no trabalho”.

Os capítulos serão divididos entre a contextualização do tema, descrição e debate das principais mudanças comportamentais e consequências sobre a vida do indivíduo que sofre assédio moral, e as principais práticas de prevenção e combate ao assédio moral. Estes serão seguidos pelas considerações finais e referências bibliográficas.

## O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é definido como a situação que se caracteriza por uma conduta abusiva, influenciando diretamente o psicológico do trabalhador. É uma forma de constrangimento, que ocorre no ambiente de trabalho e refere-se a uma das modalidades de violência facilmente encontradas em nossas interações sócio profissionais. Este se expressa em atitudes violentas repercutindo negativamente na pessoa assediada, atingindo sua dignidade e seus direitos.

(THOFEHRN et al,2008 e MENTOR 2006).

É importante destacar como fazem, Heloani (2005) e Nascimento (2007), devido as peculiaridades deste tema, foi só mais recentemente que o assédio tratado no âmbito de categoria moral. Uma vez que, existia uma ampla inexistência de regulamentação para tratar o fenômeno, devido ao tradicionalismo da moralidade, em que se era visto como natural a existência de relações trabalhistas que envolviam submissão e dominação. Portanto, a possibilidade de discussão do tema é imprescindível à reflexão sobre o aspecto nefasto que tal problema tem sobre o ambiente laboral, buscando, assim, promover novos patamares de relações trabalhistas democráticas e saudáveis.

Thofehrn (2008) ressalta que tal problema está diretamente ligado a ética, para melhor compreensão no contexto do trabalho, e relata suas repercussões à saúde dos trabalhadores. Sendo que, no ambiente laboral pode causar grandes sofrimentos a saúde física e mental, atingindo não só a vida profissional, como também a vida pessoal.

Outro termo utilizado para definir assédio moral é o "mobbing", termo criado por Leymann (1996), o qual é composto pelas ações repetitivas e agressivas dirigidas de maneira ofensiva contra os empregados, o que pode levar ao afastamento e isolamento do grupo no local de trabalho.

Nota-se que grande parte dos autores, como Carvalho (2010), apontam principalmente para a relevância da repetição e frequência das atitudes e ações abusivas, como o constrangimento em público por parte do agressor, para a caracterização do assédio moral e tendo como consequência o desenvolvimento de patologias psicológicas e físicas (CARVALHO, 2010).

Além disso, como aponta os estudos realizados por Hirigoyen (2003), para que seja constatado o assédio moral a vítima deve ter como provar a realização de atos ou ações abusivas ou agressivas, a repetição a frequência e duração destas praticas hostis, e a intenção do assediador. Contudo a repetição não pode ser considerada de forma isolada, pois pode haver a repetição de atos sem a frequência ou a duração, que também são aspectos fundamentais na caracterização do assédio.

É claro que existem diferentes tipos de assédio, como por exemplo, no caso do serviço público, devido a garantia da estabilidade no vínculo funcional, o conflito entre funcionários normalmente é gerado a partir de uma igualdade teórica – possibilitando que indivíduos de diferentes níveis hierárquicos passem a se confrontar de maneira mais intensa, podendo levarem situações desconfortáveis no ambiente de trabalho.

De maneira mais geral, para todos os contextos de trabalho, tanto do serviço público como privado, outros geradores de caso de assédio, podem ser: a inveja, em que trabalhadores almejando atingir o posto ocupado por outros passem a agir de maneira a prejudicar o desempenho de outro funcionário, ou mesmo a intervir em benefício próprio; medo de perder o cargo por parte do assediador, este que por sua vez passa a cada vez mais ameaçar e pressionar o assediado; e em alguns casos gerado pela existência de atração pela vítima, neste caso existindo principalmente entre chefes e subordinados. (Hirigoyen M.F., 2003).

Daí se faz necessário, a classificação das três formas assédio de acordo com o nível hierárquico do assediador (BOBROFF, MARTINS, 2013):

1. Assédio ascendente: considera-se a agressão aplicada ao superior pelos seus subordinados;
2. Assédio horizontal: é aquele entre profissionais do mesmo nível hierárquico;
3. Assédio descendente: onde o abuso ocorre do superior ao subordinado.

Ainda quanto as principais causas que levam ao ato de assédio, este pode ocorrer devido a vítima apresentar algum tipo de ameaça ao assediador, dificuldades por parte do assediador em aceitar as diferenças sejam elas, gênero, idade, raça, posição política, opção religiosa dentre outras, também pode-se considerar a antipatia pessoal através de diversas razões (Hirigoyen MF 2003).

É preciso também considerar que o assédio moral se manifesta de maneira diferenciada em relação aos sexos e decorre de componentes culturais que são explicados sociologicamente. As mulheres são as que mais sofrem intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário; para os homens, são mais comuns os comentários sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter a família. (GUEDES, 2003).

Ou seja, pode-se inferir uma forte relação de que as impressões, crenças e cultura pessoal do indivíduo acabam por influenciar diretamente sua maneira de agir e interagir no seu meio de trabalho. E que neste caso acabam sendo uma externalidade negativa para a execução de sua atividade laboral, uma vez que suas ações acabam por prejudicar o trabalho de outros indivíduos ao seu redor.

Uma das consequências que este problema acaba tendo sobre a vítima, é a escolha pela demissão, a qual funciona por muitas vezes como uma válvula de escape, uma vez que após a repercussão de sucessivos atos e comportamentos agressivos, desestabilização emocional e moral do assediado, o ambiente de trabalho torna-se um local desagradável e hostil (MOREIRA, A, OGUISSO T, 2005).

No contexto da enfermagem, de maneira similar a outros contextos de trabalho, o assédio pode ser identificado através de humilhações em público e individual, ameaça ao profissional através de rumores maldosos, cobranças indevidas por parte da chefia e realização de tarefas que não competem a sua função (THOFEHRN et al, 2008).

Apesar de não ser um problema exclusivo do contexto dos funcionários da área de enfermagem, é importante ressaltar, que por se tratar de uma área que trata com a saúde e bem-estar da sociedade, a imposição de más condições de trabalho para os empregados desse setor, neste caso através do assédio

físico e psicológico, acabam gerando uma externalidade negativa extra sobre a comunidade em seu entorno, uma vez que ao estarem abalados psicologicamente e fisicamente podem acabar executando suas atividades de maneira piorada, o que no contexto clínico pode resultar em graves prejuízos para os indivíduos mal diagnosticados e atendidos.

Além disso, nos meios de trabalho ligados à área da saúde normalmente existem hierarquias bem definidas e a realização de atividades compostas por equipes, neste contexto, a prática do assédio, pode ocorrer no formato, chefe sobre o subordinado, como: a realização de tarefas que não correspondem à sua capacitação, tendo que produzir além do que é justo e condizente com o nível salarial de sua formação, ou mesmo a imposição de horário sem nenhuma justificativa (BARRETO, 2003).

Em suma, com base no que foi discutido pelos principais autores citados anteriormente, pode-se inferir que o enfrentamento do assédio moral é fundamental para a melhoria das condições trabalhistas e assim gerando ganhos para a sociedade como um todo, uma vez que a produtividade dos trabalhadores tenderá a aumentar, uma vez que estes passaram a contar com um ambiente de trabalho mais seguro e aberto para conciliação de conflitos e enfrentamento de problemas que prejudiquem seu desempenho.

## MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS E PSICOLÓGICAS

Segundo estudo realizado em 2004 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral pode causar ou contribuir para o aparecimento de vários transtornos psicopatológicos e comportamentais, apresentando significativos prejuízos na qualidade de vida pessoal e profissional.

Além disso, a OMS aponta que os indivíduos assediados acabam adquirindo patologias por aceitarem e acreditarem que realmente são o que seus agressores pensam ou desejam que sejam, embora essas pessoas não costumam ser doentes ou frágeis.

Há casos em que a vítima apresenta pensamento ou atividade suicida, transtorno de estresse pós-traumático, depressão, relações familiares abaladas, insatisfação no trabalho, problemas de relacionamento interpessoal, comportamentos agressivos, levando ao aumento do absenteísmo no ambiente de trabalho. Nota-se que todas essas patologias têm por consequência a alteração do comportamento do indivíduo tanto no ambiente de trabalho, como em suas relações interpessoais. (NIELD, 1996) (VEGA, GOMES, 2005) (FREITAS, 2007).

Como apontam Heloani e Barreto (2010), as vítimas de assédio moral podem se aproximar de um quadro depressivo e de afetação psicológica elevado, representado pela perda da capacidade de defesa, causando consequências negativas em sua autoestima, sentimento de inutilidade e dignidade abalada.

Sendo assim, apesar de aparentar ser inofensivo, o assédio moral afeta negativamente as faculdades mentais do assediado, compromete o desempenho profissional deste, que passa a ser marginalmente prejudicado, o profissional passa a ficar incapacitado de exercer suas funções, comprometendo a

qualidade e confiabilidade dos seus serviços prestados. E, como destacado no capítulo anterior podendo resultar em afastamento do ambiente de trabalho, ou em casos mais graves no pedido de demissão.

O exercício da profissão de enfermagem pode, por si só, constituir um potencial risco para o aparecimento do mobbing, uma vez que é uma atividade que pode apresentar excessos de trabalho, resultando em constante estresse, devido a necessidade de convívio e liderança com equipes multidisciplinares, as quais apresentam grande potencial de desenvolvimento de conflitos nas relações interpessoais. Tais desgastes podem se desenvolver dentro da equipe, onde a figura do enfermeiro passa a desempenhar papel fundamental de conciliador e intermediador dos problemas de maneira a não prejudicar a continuidade dos trabalhos e serviços prestados (LUNA, 2003) (GARCIA, J. et al.,2005).

Existem também os conflitos da equipe junto aos pacientes atendidos, neste caso a situação torna-se mais delicada, diferentemente dos problemas relacionados a funcionário-funcionário, onde é possível a aplicação de medidas disciplinares, na relação paciente-funcionário, o primeiro acaba por apresentar um sentimento de maior liberdade nas suas ações, pois por estar pagando ou mesmo por ser um contribuinte do sistema público de saúde acredita que deve ter todas as suas necessidades atendidas, independentemente de ter razão ou não situação. Dessa maneira, os profissionais da saúde, como em qualquer atividade que lida com o público, devem manter a maior serenidade possível, agindo de maneira a evitar que o problema tome proporções maiores podendo resultar em agressões verbais ou mesmo físicas (LUNA, 2003) (GARCIA, J. et al.,2005).

Daí, constata-se que o acúmulo de situações de desgaste no ambiente laboral infligidos contra o assediado tem dentre as consequências:

- a. Comportamentais: desenvolvimento de quadro de irritabilidade constante, visto que o indivíduo passa a encarar diversas situações como potenciais gatilhos para humilhação e degradação de sua imagem; Diminuição da capacidade para lidar com conflitos e situações de estresse, a fadiga acumulada devido a constante repetição de atos de assédio sofrido, levam mais uma vez a explosão de sentimentos na vítima; Alteração da personalidade, como consequência dos problemas já citados, o indivíduos passa a cada vez mais abandonar suas características até então intrínsecas a si, passando adquirir uma personalidade muita mais ríspida e agressiva, ou mesmo quieta e retraída;
- b. Psicológicos: Falta/ausência de autoconfiança, tristeza profunda e sentimento de culpa, como destacado anteriormente a vítima passa a acreditar que merece estar na posição que está afetando a crença em si mesmo; Pensamentos repetitivos, desenvolvimento de um sentimento de perseguição constante, levando ao indivíduo sempre repensar nas suas atitudes cotidianas, de maneira a evitar o contato com o assediador e mesmo potenciais situações de assédio; Tristeza profunda, como destacado anteriormente pode resultar em quadros depressivos mais graves, levando a incapacidade da continuidade do trabalho da vítima;

- c. Físicos: cansaço exagerado/ fadiga acumulada, distúrbios digestivos, hipertensão arterial, dores de cabeça constantes, as constantes situações de estresse e abuso acabam por não só afetar a mente do assediado, mas também tendo consequências sob a execução de atividade diárias dos indivíduos, o qual por estar em constante estresse e pressão perde sua produtividade;

Já no âmbito as diferenças do assédio entre sexos, Barreto (2005) registrou em um de seus trabalhos, como se dá a reação do homem e mulheres quanto a violência moral. Segundo o autor nas mulheres predominam as emoções tristes como mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono, como insônia e sonhos frequentes com o assediador.

Já nos homens assediados, por terem dificuldade em verbalizar a agressão sofrida, estes tornam-se calados, convivendo em silêncio com a dor do assédio, predominando o sentimento de fracasso e impotência frente a situação. Sentem-se confuso devido as agressões vividas, envergonham-se e evitam comentar o acontecido com familiares e amigos, e passam a desejar cometer algum ato de vingança contra o assediador (BARRETO, 2005).

Hirigoyen (2002) enfatiza que as consequências do assédio tendem a variar dependendo de como este se apresenta no ambiente laboral. Caso, haja todo um grupo de indivíduos que se virem contra um colega trabalho, o assediado neste caso encontra-se em desvantagem, uma vez que o sentimento da maioria passa a justificar os maus tratos sofridos no trabalho. As outras duas possibilidades, são de conflitos entre apenas dois indivíduos, podendo ser entre um superior e subordinado, e entre pessoas no mesmo nível hierárquico, neste caso a primeira relação também apresenta maior desvantagem a vítima, já que existem menos recursos possíveis, além de poder existir uma chantagem implícita na ação, do superior sobre o subordinado.

Nas demais maneiras de sofrimento no trabalho, como no caso de uma pressão profissional excessiva, quando cessa o estímulo, o sofrimento também acaba, e a pessoa recupera seu estado normal. Ao contrário do ocorrido no assédio moral, o trabalhador apresenta sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente, ou mesmo modificações de personalidade. Ou seja, o sentimento de desvalorização persiste mesmo que a vítima esteja afastada de seu agressor (HIRIGOYEN, 2002).

Profissionais com este tipo de traumas devem procurar ajuda terapêutica de apoio, na intenção de resgatar sua autoestima e autoconfiança. Entretanto, a recuperação dependerá do reconhecimento e solidariedade do outro, que a possibilitaram resistir, dar-lhe visibilidade social e o resgate de sua dignidade.

Abordagem que será melhor detalhada no próximo capítulo.

## ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE

Como já foi destacado ao longo do projeto, o assédio moral é um assunto de grande complexidade, e todos os profissionais independentemente do nível hierárquico devem estar cientes que este tipo de sofrimento pode gerar danos comprometedores e algumas vezes irreversíveis a sua saúde. Portanto, é fundamental que muito importante que medidas de prevenção sejam amplamente divulgadas, uma vez que estas possuem menores custos e maior efetividade do que os processos de recuperação de indivíduos assediados, uma vez que neste último caso as sequelas e danos podem ser permanentes, nunca mais devolvendo ao indivíduo sua plena capacidade de trabalho e interação social (LIMA, et al., 2014).

Dentre as maneiras de defesa, o trabalhador vítima poderá usar em sua defesa o tipo de agressão sofrida através de anotação detalhada, incluindo a data, hora, local e presença de testemunhas – fundamentais para que a queixa, caso se faça necessária tenha maior embasamento e provas de maneira que as ações punitivas possam ser devidamente aplicadas. Também é fundamental, evitar contato isolado com o agressor, uma vez que este também pode adotar do seu lado medidas que impossibilitem que o assediado consiga realizar sua denúncia, ou mesmo comprovar que sofreu algum tipo de agressão. É importante que o indivíduo não se desligue do emprego e busque ajuda dos sindicatos de classe e o apoio dos colegas e familiares, pois tentar lidar com tal situação sem nenhum tipo de suporte pode apenas agravar o quadro do indivíduo, o qual por muitas vezes pode tomar medidas equivocadas que não resultem em nenhuma solução positiva. (Menezes, 2002).

No aspecto mais sistematizado e institucional, a prevenção de modo intervencionista pode se dar sob dois aspectos: através da solução do problema do assédio moral e da atuação frente as consequências do assédio causado no sujeito-trabalhador, este como já destacado anteriormente deve ser feito o mais rápido possível de maneira a reduzir ao máximo possível os danos causados a vítima.

Quanto a resolução do problema, é preciso organizar planos de prevenção, tanto de esclarecimento como em capacitação, implantação de protocolos de ação frente as vítimas de assédio. É de extrema importância que a instituição organize um plano de ação paliativo e curativo das consequências decorrentes do assédio moral. Além do atendimento de urgência o assediado também necessita, por parte da organização, uma atenção jurídica, de modo a evitar que os danos persistam (GUIMARÃES & RIMOLI 2006).

Segundo Leymann (2000) é considerado como uma obrigação institucional proteger as vítimas, evitando que as mesmas sejam estigmatizadas ou tenham a reputação manchada, sendo considerado um fracasso gerencial o trabalhador passar pelo processo de assédio moral e depois ter como resultado a demissão do indivíduo assediado.

Diversas pesquisas mostraram que a mudança do grupo de trabalho ou de departamento parece ser uma das soluções usadas com sucesso por vítimas, uma vez que o distanciamento do assediador e o afastamento do ambiente que lembrava a vítima das situações de assédio, possibilitam que o trabalhador possa retomar suas atividades cotidianas ao empregar uma nova dinâmica no seu meio de trabalho sem necessidade de um afastamento total. Além disso, o confronto aberto com agressor tende a piorar o problema, uma vez que pode acabar por abalar mais ainda a vítima psicologicamente e abrir espaço para

que o próprio assediador tome medidas de maneira a enfraquecer e desmerecer as provas e alegações da vítima (ZAPF; GROSS, 2001; AQUINO; BRADFIELD, 2000).

Já no trabalho desenvolvido por Namie e Namie (2000) aponta-se que as vítimas devem ter amplo suporte por parte da empresa. De maneira que, o trabalhador possa ter a possibilidade de construir um plano de carreira que o afaste do ambiente abusivo que convivia até então, auxiliando no desenvolvimento e reconstrução das relações interpessoais e autoconfiança, neste caso podendo ser feito com recomendações de acompanhamento psicológico. É fundamental, a avaliação e possível ressarcimento, caso necessário, dos impactos financeiros causados no assediado, tais como custos advocatícios, tratamentos de saúde, perdas de dias de trabalho e possível perda de emprego.

Outra opção interessante destacada pelos autores, é de desenvolvimento de um plano estratégico que envolva um planejamento financeiro para demais eventualidades, possibilitando que as vítimas de assédio tenham a opção de desenvolvimento de outras habilidades, e ajudando-as a buscar um acordo ou uma solução legal, caso seja necessária uma mudança completa de carreira.

Segundo o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) consta no Código de Ética de Enfermagem de 2017, no trecho quanto a defesa dos direitos humanos, que o profissional de enfermagem respeita a vida e a dignidade humana, em todas as suas dimensões. Diante deste pressuposto é importante que este respeito também seja voltado aos próprios colegas de trabalho compreendendo a si próprio como ao outro; aumentando a confiança construída ao longo do tempo.

Ademais torna-se fundamental reivindicar um ambiente laboral em que a responsabilidade, a ética, sejam prioridades para um melhor fazer de cada profissional de enfermagem, resultando assim na eficiência do trabalho em equipe, desenvolvido com qualidade e melhorando o cuidar em enfermagem.

(Conselho Federal de Enfermagem (BR). COFEN, 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas pesquisas realizadas verificou-se que o assédio moral ainda é um tema pouco discutido nas instituições trabalhistas, devido a questões como a subnotificação e mesmo entendimento do tema assédio por parte das vítimas assediadas. Buscou-se por meio deste trabalho trazer algumas clarificações quanto ao tema com enfoque no campo de atuação dos profissionais de enfermagem.

Portanto, na primeira parte do projeto foi definido o conceito de assédio, o qual é caracterizado como conduta abusiva e continua contra o trabalhador, que pode vir a desenvolver problemas de saúde (comportamentais, psicológicos e físicos) tendo consequências sobre o seu desempenho profissional e bemestar.

Dentre as mudanças que podem vir a ocorrer com o indivíduo assediado, destacam-se: a anulação do convívio com o grupo de trabalho, desenvolvimento de quadro depressivo, afastamento do ambiente de trabalho, baixa autoestima, estresse agudo, entre outras. De maneira geral, nota-se uma grande queda da produtividade do trabalhador, tanto no meio laboral como nas suas atividades rotineiras. Logo, o problema do assédio deve ser tratado com muita atenção por profissionais capacitados, evitando assim maiores prejuízos a vítima.

A melhor maneira de prevenção e combate a situações de assédio é através de um trabalho conjunto tanto por parte dos encarregados superiores como de toda a equipe de enfermagem. Promovendo a conscientização sobre o problema do *mobbing*, como também criando espaço para que o trabalhador assediado não omita seu sofrimento, possibilitando que este busque ajuda nas esferas competentes, como os sindicatos de classe, encarregados setoriais e área de recursos humanos da empresa à ajuda necessária para que seja feito o devido acompanhamento do profissional.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, K.; BRADFIELD, M. Perceived victimization in the workplace: the role of situational factors and victim characteristics. **Organization Science**, v. 11, n. 5, p. 525-537, 2000.

BARRETO, M. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese (doutorado em psicologia social) Pontifícia universidade católica, São Paulo, 2005.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista de bioética**, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013.

CARVALHO, G. D. Mobbing: Assédio Moral Em Contexto de Enfermagem. **Revista Investigação em Enfermagem**, 2010

Conselho Federal de Enfermagem (BR). Resolução.COFEN 567/2017. Disponível:<[http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017\\_59145.html](http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html)>. Acesso em 2018 abr 25

GARCIA, A.; HACOURT, B.; BARA, V. Harcelement moral et sexuel. Strategies d'adaptation et consequences sur la santé des travailleurs and travailleuses. **Pistes**, vol. 7, n. 3, nov, 2005.

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O."Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic.: Teor. e Pesq.**. 2006.

GUEDES, M N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr;2007.

HELOANI J. R. **Assedio moral:a dignidade violada**. Aletheia.2005;22(1):101-8.

HELOANI, J. R., BARRETO, M. (2010). **Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: Assédio moral e violência psicológica**. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha, Saúde mental no trabalho: Da teoria à prática (pp. 31-48). São Paulo, SP: Roca.

HIRIGOYEN M. F. **Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no Trabalho**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 352 p. Título original: Malaise dans le travail. LIMA F. C. Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2004.

LIMA, F. C. et. al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 39, n. 129, p. 101-110, jun. 2014

Leymann, Heinz. **"Mobbing"**. 2000 Disponível em: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, Acessado em 25 mar. de 2018.

LUNA, M. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madri: Ediciones GPS Madri. Relatório preparado para a Secretaria de Salud Laboral de CC.OO, 2003

MENEZES, C. A. C. DE. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 68, p. 189–195, 2002.

BRASIL. Decreto-lei nº 12.250, de 9 de Fevereiro de 2006. MENTOR A (deputado estadual). Esbecimento de critérios para identificação e caracterização do assédio moral no serviço público. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, 9 de fev. de 2006.

MOREIRA A, OGUISSO T. **Profissionalização da Enfermagem Brasileira**; Ed. Guanabara Koogan S.A.; 2005

NAMIE, G.; NAMIE, R. **The bully at work: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job**. Naperville, Illinois: Sourcebooks Inc., 2000.

OLINISKI, S. R.; LACERDA, M. R. **As Diferentes Faces Do Ambiente De Trabalho Em Saúde**. p. 43–52, 2004.

SPACIL DR, RAMBO LI, WAGNER JL. **Assédio Moral: A microviolência do cotidiano - Uma cartilha voltado para o serviço público-**; Brasília, DF. Sinapssempu, Diretoria Nacional Gestão "Transparência e Luta", 2005/2007.

THOFEHRN, M. B. et al. Assédio Moral no trabalho da enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, v. 13, n. 4, p. 597–601, 2008.

ZAPF, D.; GROSS, C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 10, n. 4, p. 497-522, 2001.