



PERCEPÇÕES DOS ENFERMEIROS SOBRE O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL
PERCEPTIONS OF NURSES ON THE CONCEPT OF HARASSMENT
PERCEPCIONES DE LOS ENFERMEROS SOBRE EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL

Ellen Maria Hagopian¹, Genival Fernandes de Freitas², Thais Araújo Silva³, Marcus Vinicius de Lima Oliveira⁴, Kleber de Souza Costa⁵

RESUMO

Objetivo: identificar as percepções dos enfermeiros de um hospital privado do município de São Paulo com relação ao conceito do assédio moral. **Método:** estudo qualitativo, descritivo e exploratório, do qual participaram 11 enfermeiros. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com questões norteadoras posteriormente analisadas pela técnica de Análise de Conteúdo, na modalidade Categorização Temática. **Resultados:** a partir dos depoimentos dos enfermeiros, foi possível verificar as diversidades, divergências e dificuldades dos mesmos em definir corretamente o conceito de assédio moral. **Conclusão:** o estudo aponta para a importância de se criar espaços de discussão sobre o assédio moral no trabalho por causa da dificuldade que os profissionais enfermeiros têm em conceituar o termo assédio moral. **Descritores:** Enfermagem; Assédio não Sexual; Conflito; Comportamento Social; Formação de Conceito; Moral.

ABSTRACT

Objective: to identify the perceptions of the nurses of a private hospital in the city of São Paulo in relation to the concept of moral harassment. **Method:** qualitative, descriptive and exploratory study, in which eleven nurses participated. Data collection was done through interviews with guiding questions later analyzed by the technique of Content Analysis, in the Thematic Categorization modality. **Results:** from the nurses' testimonies, it was possible to verify the diversities, divergences and difficulties of the same in correctly defining the concept of moral harassment. **Conclusion:** the study points to the importance of creating spaces for discussion about Harassment at work because of the difficulty that Nursing professionals have in conceptualizing the term moral harassment. **Descriptors:** Nursing; Non-sexual Harassment; Conflict; Social Behavior; Concept Formation; Moral.

RESUMEN

Objetivo: identificar las percepciones de los enfermeros de un hospital privado del municipio de São Paulo con relación al concepto del acoso moral. **Método:** estudio cualitativo, descriptivo y exploratorio, del cual participaron 11 enfermeros. La recolección de datos fue realizada por medio de entrevistas con cuestiones orientadoras posteriormente analizadas por la técnica de Análisis de Contenido, en la modalidad Categorización Temática. **Resultados:** a partir de los testimonios de los enfermeros, fue posible verificar las diversidades, divergencias y dificultades de los mismos en definir correctamente el concepto de acoso moral. **Conclusión:** el estudio apunta a la importancia de crear espacios de discusión sobre el acoso moral en el trabajo, debido a la dificultad que los profesionales enfermeros tienen en conceptualizar el término acoso moral. **Descritores:** Enfermeira; Acoso no Sexual; Conflito; Conducta Social; Formación de Concepto; Moral.

^{1,3}Mestres (Doutorandas), Programa de Pós-Graduação em Gerenciamento em Enfermagem, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo/EEUSP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: ellen_hagopian@yahoo.com.br ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5966-0159>; E-mail: taarsi2@hotmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1218-9096>; ²Doutor, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo/EEUSP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: genival@usp.br ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4922-7858>; ⁴Mestrando, Programa de Pós-Graduação em Gerenciamento em Enfermagem, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo/EEUSP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: marcus_vania_joao@hotmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3675-566X>; ⁵Mestre, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo/EEUSP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: klebercostausp@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6629-6914>

INTRODUÇÃO

O termo *mobbing*, originário da palavra *mob*, que em inglês traduz a ideia de turba ou multidão, foi introduzido, em 1963, quando foi analisado o comportamento de animais de pequeno porte ao serem confrontados com invasões de território por outros animais, especialmente por um animal maior, revelaram um comportamento agressivo, com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário.¹

Posteriormente, na década de 70, registros muito parecidos com os da pesquisa com animais mostraram em estudo realizado em ambiente escolar, no qual as crianças apresentavam a mesma tendência dos animais quando outra criança invadia seu espaço.² Esta pesquisa² tornou-se pioneira na detecção do assédio moral nas relações humanas.

Uma década depois, nos anos 80, o termo assédio moral foi popularizado na descrição de um quadro geral, com suas características epidemiológicas, ao evidenciar os efeitos sobre a saúde e formas de prevenção.² Essa categorização resultou em 45 situações de violência que ocorrem com maior frequência nas relações laborais, estruturando um inventário das condições de trabalho, ordenando as ações de assédio moral em cinco grupos que são: ações para reduzir as possibilidades de a vítima se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador; ações para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais; ações que desprestigiam ou impedem a pessoa assediada de manter sua reputação pessoal ou profissional; ações mediante o descrédito profissional; ações que afetam a saúde física e psíquica da vítima.³

O assédio moral no trabalho foi definido inicialmente na década de 90 como uma degradação deliberada das condições de trabalho mediante o estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, em longo prazo, de um comportamento hostil que um superior ou colega desenvolve contra um indivíduo que passa a apresentar, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.³

A partir dessa definição,³ muitas outras sobre o termo assédio moral foram articuladas para definir este conceito. De acordo com a cartilha elaborada pela Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, o assédio moral: "... caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e

prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções".^{4-5:11}

Na definição da Organização Mundial da Saúde, o assédio moral no ambiente de trabalho é referido como:

Um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado ou a um grupo de empregados, que cria um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por 'comportamento' as ações de um indivíduo ou de um grupo. No caso, trata-se do uso de um sistema ou prática de trabalho como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender.^{6:12}

O assédio moral estudado por especialista recebeu também a seguinte definição:

É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição. É um processo, mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõem ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações. Deve "aceitar" provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações de formas constantes e repetitivas sem reclamar ou questionar.^{7:49-50}

Na esfera jurídica, o Tribunal Superior do Trabalho, definiu assédio moral como:

"Abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento".^{8:9}

O assédio moral é visto como "uma espécie de violência perversa que se caracteriza por repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".^{9-10:17}

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde do Trabalhador define:

Por assédio moral no local de trabalho entende-se um comportamento injustificado e continuado para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a saúde e segurança. Nesta definição: "comportamento injustificado" significa o comportamento que, de acordo com o senso comum e as circunstâncias, seja suscetível de vitimizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a autoestima e a autoconfiança de uma pessoa.^{11:12}

Diante da amplitude de definições que visam caracterizar o assédio moral, há confusão ao identificá-lo e torna-se importante a diferenciação do fato caracterizado como destrutivo com a ocorrência de um conflito normal no ambiente laboral, e é essencial que seja estabelecido o nexos causal de ambos.

Ao trazer o assunto para a área da saúde, em específico para a enfermagem, escopo deste estudo, entende-se que o mercado de trabalho está consideravelmente influenciado por fenômenos como a flexibilização das relações, a aceleração da economia por meio da otimização de recursos e diminuição de custos, assim como o aumento do desemprego e a terceirização. A enfermagem é exposta a um forte movimento político para que a precarização perdure, por meio da flexibilização dos vínculos dos trabalhadores, com relação às jornadas de trabalho, ao duplo vínculo e ao trabalho em cooperativas, que ao invés de diminuir ou adequar, "obrigam" o trabalhador a atender demandas não isoladas da instituição para dobrar jornadas de atividades. Neste contexto, podem ser estabelecidas relações de assédio moral no trabalho.¹²

Estudos que relacionam a enfermagem e a violência no ambiente de trabalho, entre eles, violência física, sexual e o assédio moral são uma preocupação crescente e a abordagem de como são definidos os conceitos e termos que envolvem essa esfera de entendimento é de extrema importância para a correta caracterização das vivências no ambiente de trabalho da enfermagem. Estudos mostram algumas evidências da violência na equipe de enfermagem e as consequências ocasionadas na vida destes profissionais.^{5,13-15}

OBJETIVO

- Identificar as percepções dos enfermeiros de um hospital privado do município de São Paulo com relação ao conceito do assédio moral.

MÉTODO

Estudo qualitativo, descritivo e exploratório, realizado no período de julho de 2015 a janeiro de 2016, em um hospital privado do município de São Paulo.

A população do estudo foi constituída por enfermeiros atuantes no referido hospital, independentemente do setor de atuação dos mesmos, desde que respeitassem os critérios de inclusão seguintes: atuar na área da enfermagem por, no mínimo, três anos; estar trabalhando no período da coleta de dados; e, consentir em participar da pesquisa. A amostra foi constituída por 11 enfermeiros escolhidos aleatoriamente.

Os participantes foram abordados no local de trabalho e convidados para participar do estudo após o esclarecimento do objetivo e após a aceitação e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O instrumento de coleta de dados consistiu da realização de entrevistas com auxílio de perguntas norteadoras formuladas e validadas e que foram gravadas, permitindo maior liberdade de expressão e maior fidelidade no processo de captação das ideias. As perguntas norteadoras foram: O que você entende por assédio moral no ambiente de trabalho?; Quem realiza o assédio moral? Informe alguns motivos pelos quais você acredita que alguém tem a intenção de assediar moralmente alguém.

O encerramento das entrevistas ocorreu após o alcance do objetivo proposto, isto é, quando o conteúdo dos depoimentos começou a se repetir. Desta forma, os discursos foram transcritos, respeitando sua sequência, a linguagem, as pausas e as repetições. Sempre que solicitado pelo entrevistado, a entrevista era pausada e retomada, com seu consentimento, a partir da pausa efetuada.

Encerrada a fase de coleta de dados, o material empírico transcrito foi submetido à Análise de Conteúdo. A organização dos dados foi realizada por meio de três pólos cronológicos constituídos pela pré-análise, exploração do material e interpretação dos conteúdos.¹⁶

A pré-análise é a fase de organização propriamente dita, que corresponde a um período de intuições, mas que tem por objetivo sistematizar as ideias iniciais, de modo a conduzir para um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise. Essa primeira fase permite contemplar os passos seguintes:¹⁶

a) *Leitura flutuante*: transcrição na íntegra das entrevistas e com os depoimentos

em mãos, após terem sido devidamente validados pelos próprios sujeitos do estudo. Nesse momento, serão feitas as re-leituras dos textos a fim de captar as primeiras impressões;

- b) *Escolha dos documentos*: após inúmeras re-leituras, é demarcada e destacada a importância do conjunto analisado de elementos no universo de documentos, denominado “corpus”, que consiste materiais indicados para serem submetidos aos procedimentos analíticos;
- c) *A formulação das hipóteses e dos objetivos*: uma hipótese é uma afirmação provisória que precisa ser verificada, recorrendo aos procedimentos de análise. Trata-se de uma suposição cuja origem é a intuição e que permanece em suspenso enquanto não for submetida à prova de dados seguros;
- d) *A elaboração das categorias e codificação*: categorização para análise temática e de modalidade de codificação para o registro dos dados;
- e) *A codificação*: é o tratamento do material que corresponde a uma transformação dos dados brutos do texto por recorte, agregação e enumeração, permitindo atingir uma representação do conteúdo e que pode servir de índice.

A exploração do material consistiu essencialmente de operações de codificação em função de regras previamente formuladas. Tratou-se de etapas nas quais foram realizados os reajustamentos finais, necessárias ao processo de organização da análise e que foram feitas para a classificação das categorias.¹⁶

Na fase da interpretação dos conteúdos, foi realizada a análise de conteúdo com a discussão das categorias que foram construídas, fazendo-se uma correlação dos temas com o referencial teórico existente sobre o assunto. Esses conteúdos foram transformados em dados significativos e válidos.¹⁶

Para apresentação dos resultados foi utilizada a técnica da Categorização Temática. Esta considerada uma operação de elementos de um conjunto, mediante diferenciação e sequenciamento por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos.¹⁶

Para garantir o anonimato dos participantes, as entrevistas foram identificadas com as siglas Enf1, Enf2, Enf3,

Enf4, Enf5, Enf6, Enf7, Enf8, Enf9, Enf10 e Enf11.

Por se tratar de um estudo com seres humanos, o mesmo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (CAE: 43834215.0.0000.5392), conforme Resolução 446/12 do Conselho Nacional de Saúde.

RESULTADOS

De acordo com a metodologia proposta, emergiram quatro grandes eixos temáticos, a saber:

Tema 1 - Assédio moral é visto como abuso de poder

As enfermeiras entrevistadas: Enf4, Enf5, Enf6 e Enf11, citaram:

Eu acredito que são as questões que envolvem a tentativa de um líder, alguém que tem um cargo de liderança, no nosso caso - o enfermeiro, que tenta impor certa condição de inferioridade no caso para com os técnicos de enfermagem. Assim, qualquer pessoa que tem um cargo de liderança pode assediar alguém. (Enf4)

Isso é bem complicado de falar, mas eu acho que é quando, de certa forma, você é pressionado na sua atividade por outro profissional colega ou não. Acredito que acontece por parte do superior, um supervisor que entende que tem esse direito de pressionar as pessoas e cometer o assédio moral. (Enf5)

Eu acho que ocorre o assédio moral quando você é exposto a algum problema que aconteceu na frente de outras pessoas ou até mesmo do paciente. A chefia é quem sempre faz o assédio, pois é quem tem esse poder de exercê-lo. Eu mesma tenho muitas lembranças de algumas situações que passamos e não esquecemos jamais. (Enf6)

Eu acho que assédio moral é abuso de poder, ou seja, as pessoas não sabem liderar e acabam abusando desse poder e assediando moralmente as pessoas que estão abaixo de sua hierarquia. (Enf11)

Tema 2 - Assédio moral é sinônimo de humilhação e constrangimento

No tema assédio moral como sinônimo de humilhação e constrangimento as enfermeiras Enf1, Enf2 e Enf8, referiam:

Eu acho que as pessoas confundem muito o que é assédio moral. Por exemplo, tem muitas pessoas que não

Hagopian EM, Freitas GF de, Silva TA et al.

estão motivadas para o trabalho e confundem as ordens recebidas com assédio moral. Assediar, na minha opinião, é muito mais que isso. É humilhação na frente da equipe, perseguição de tempos em tempos, é exercer pressão sob alguém e fazer ela acreditar que não é capaz, é incompetente e não serve para o serviço. (Enf1)

Acho que assediar é quando alguém constrange outra pessoa, acua e o trabalhador que recebe esse assédio não tem condições de se defender, sente-se inibido pela pessoa e esta acha que tem o poder para fazer o que faz. (Enf2)

Eu acho que assédio moral é sinônimo de constrangimento. Acredito que o nível de hierarquia favorece acometer o assédio, mas não é exclusivo não. Todos os profissionais, sendo chefe ou não, podem ocasionar o assédio. (Enf8)

Tema 3 - Dificuldade de compreender o que é ordem, hierarquia, liderança e assédio moral

A dificuldade de compreender o que é ordem, hierarquia, liderança e assédio moral foi descrito pelas enfermeiras entrevistadas Enf1 e Enf3, como:

Pelo pouco que eu tenho conhecimento eu entendo que as pessoas não têm nem a noção do que é assédio. Muitas não sabem o que estão falando e ficam disseminando a ideia que estão sendo assediadas por qualquer motivo ou até mesmo pela simples cobrança de fazer um trabalho direito. (Enf1)

Assédio moral? Nossa que difícil, muito difícil definir; mas, vou dar um exemplo: aquela pessoa que fica com marcação em cima do funcionário geralmente com cargo superior em troca de mais trabalho ou de outros favores. (Enf3)

Tema 4: O assédio moral é resultado da conduta antiética no trabalho

O assédio moral como resultado da conduta antiética no trabalho foi descrito pelas enfermeiras Enf7, Enf9 e Enf10, como:

O assédio moral ocorre por falta de profissionalismo. Às vezes, verificamos que uma pessoa se destaca e a outra, se for a chefe, irá tentar diminuir, inibir quem se destaca para não aparecer mais que a chefe. Eu já vi acontecer muito. (Enf7)

Para mim é quanto falta respeito mútuo tanto da minha parte para os outros como dos outros para mim. Muitas vezes, quem questiona muito, sofre

Percepções dos enfermeiros sobre o conceito...

assédio moral, pois, geralmente, elas, as chefes, não gostam de ser questionadas e ficam argumentando suas ideias com intuito de imposição. (Enf9)

Eu acho que o assédio ocorre como maneira de defesa. As pessoas novas na instituição sofrem muito assédio, pois representam uma ameaça para quem é antigo. Isso é assédio. (Enf10)

DISCUSSÃO

Diante das falas dos entrevistados, percebe-se muitas divergências das configurações do que é ou não assédio moral, que são manifestadas em diversas situações do cotidiano, mas que são negligenciadas, pouco debatidas ou explicitadas no ambiente de trabalho. Esvaziam-se, desta forma, as possibilidades de discussão e de trocas de experiências entre os trabalhadores de enfermagem, e, de certa forma, perde-se a oportunidade de aprofundar e reconhecer a ocorrência do assédio no trabalho, bem como identificar situações que envolvam a sua prática.

O assédio moral ocorre quando acontece a degradação das condições de trabalho por causa de condutas negativas dos chefes com relação aos seus subordinados e tornam-se experiências subjetivas que ocasionam prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.¹⁷

É importante ressaltar que um só ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.¹⁰ Nas falas dos entrevistados é identificado, com frequência, o assédio moral relacionando com um constrangimento isolado ou uma cobrança no trabalho vinculada ao chefe imediato. O assédio moral é diferente para cada trabalhador, dependendo do apoio que tem por parte de colegas e familiares, do tipo de exposição que o assediador prepara e do perfil da pessoa que sofre o assédio.

Nos discursos dos entrevistados percebe-se a diversidade de opiniões sobre a conceituação do assédio e, por vezes, a dificuldade que os profissionais têm nesta caracterização. O assédio moral, embora seja um tema de relevância no contexto das relações de trabalho na atualidade, é uma

Hagopian EM, Freitas GF de, Silva TA et al.

prática pouco discutida no campo da saúde, particularmente, na enfermagem.¹⁸

Não basta somente discutir o conceito de assédio moral, embora o tema seja atual, polêmico e desafiador. É necessário estabelecer um novo conceito de ambiente de trabalho diante dos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução de tecnologias novas no cenário contemporâneo.¹⁹

O assédio moral pode ser confundido com o estresse, especialmente em situações em que a carência de profissionais no quadro da instituição implica em sobrecarga de trabalho no âmbito individual.²⁰ Diante da amplitude de definições que visam caracterizar o assédio moral é de suma importância a diferenciação do fato caracterizado como destrutivo com a ocorrência de um conflito normal no ambiente laboral e é essencial que seja estabelecido o nexos causal de ambos.

A diferenciação de situações inseridas em um contexto de conflitos normais, contrapondo-as com situações de exposição da vítima ao assédio, foi desenhada por estudiosos do tema destacando que, em conflitos, as características são construídas a partir de: regras e tarefas claras; relações colaborativas; objetivos comuns e partilhados; relações interpessoais explícitas; organização saudável; discordâncias ocasionais e confrontação; estratégias abertas e francas; conflito aberto; e, discussão e comunicação direta. Em contrapartida, o assédio tem como características: ambiguidade de regras; comportamento não cooperativo; falta de direção dos objetivos; defeitos organizacionais; ações não éticas sistemáticas longas; estratégias equivocadas; ações encobertas e negação de conflitos; e, comunicação oblíqua e evasiva.²¹

O estresse profissional pode se confundir com assédio, pois entende-se que o estresse está presente no assédio, porém, não é a característica norteadora, isto é, para este, o objetivo é uma intenção negativa. O conflito também é facilmente interpretado como situação de assédio, mas, o assédio ocorre por causa da ineficácia em se estabelecer o conflito. Neste caso, os pontos de vista são expostos e um diálogo é iniciado; no assédio a atitude dialogal é vedada, oculta e implícita, por vezes, suprimida.⁹

Em um conflito, as recriminações são ditas explicitamente. Nas situações de assédio não existe relação e nem conversa. O silêncio, junto com o desrespeito, permeia frente à vulnerabilidade da vítima. Em geral, no conflito existe uma singularidade na condução das informações, tornando-se este necessário,

Percepções dos enfermeiros sobre o conceito...

inevitável e até construtivo, se conduzido com adequação.⁹

CONCLUSÃO

Apesar de ainda tímidos, os estudos relacionados com o assédio moral, especificamente na área da enfermagem, evidenciam algumas pesquisas nesse campo. Estas apontam para a necessidade do conhecimento acerca do assédio moral pelos profissionais da enfermagem desde a sua formação, por se tratar a área da saúde perpassada por práticas hierarquizadas, com forte inculcação ideológica de dominação política.¹⁸

O mundo pós-moderno rompe com a organização estável e insere valores como o risco, a flexibilidade, a ilegitimidade, deixando o trabalhador à mercê das condições que lhe são impostas, oprimindo a sua criatividade espontânea e desvirtuando seus valores, pois prioriza a subserviência às constantes instabilidades do mercado de trabalho.²²

Observa-se, que os profissionais enfermeiros têm dificuldade de configurar um conceito acerca do termo assédio moral no trabalho e o que ele representa no cotidiano profissional. Isto reitera a importância de se criar espaços de discussão sobre o assunto.

As divergências quanto ao entendimento do que é assédio e conflito devem ser expostas e explicadas aos trabalhadores nas instituições, como forma de ampliar os subsídios de identificação da ocorrência do assédio e consequente luta e prevenção contra essas formas de relação, estabelecidas de forma silenciosa.

REFERÊNCIAS

1. Alkimin MA. Assédio moral na relação de trabalho. 3rd ed. Curitiba: Juruá; 2013.
2. Ferreira HDB. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell Editores; 2004.
3. Leymann H. The mobbing encyclopaedia [Internet]. 2004. [cited 2017 June 15]. Available from: <https://forums.skadi.info/showthread.php?t=55643>
4. Ministério do Trabalho e Emprego (BR). Assédio Moral e Sexual no Trabalho [Internet]. Brasília: Ministério de Trabalho e Emprego; 2013 [cited 2016 Dec 15]. Available from: <http://www.sindicatopublicitariosspp.com.br/web/download/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL-web.pdf>
5. Jurado MMM, Perez-Fuentes MC, Linares JGG. Acoso laboral entre personal de enfermería. Enfermería Universitaria. 2016

Apr/June;13(2):114-23. Doi:

<https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>

6. Organização Mundial da Saúde. Sensibilização sobre o assédio psicológico no trabalho. Genebra: OMS; 2004.

7. Barreto MMS, Heloani R. Violence, health and labor: intolerance and bullying in labor relationships. *Serv Soc Soc.* 2015 July/Sept;(123):544-61. Doi:

<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>

8. Peduzzi MIC. Assédio moral. *Rev TST [Internet].* 2007 Apr/June [cited 2017 June 30];73(2):25-45. Available from:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5.

9. Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 15th ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2014.

10. Barreto M, Heloani R. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das Instituições Públicas. In: Silva EF, Zanin F, Gediél JAP, Mello LE, organizadores. Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública [Internet]. Curitiba: Kairós Edições; 2015 [cited 2016 Dec 17]:145-62. Available from:

http://www.adunesp.org.br/atx/arquivos/arg_Adunesp--26-08-2015--55de11cddb615.pdf.

11. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Riscos psicossociais e estresse no trabalho [Internet]. Bilbao: EU-OSHA; 2017 [cited 2016 Dec 13]. Available from:

<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

12. Freitas GF, Hagopian EM, Silva TA, Mattozinho FCB, Silva EC, Mecone MCC. Regulação do trabalho de enfermagem. In: Vale EG, Peruzzo SA, Felli VEA, organizadoras. Programa de Atualização em Enfermagem: Gestão: Ciclo 5. Porto Alegre: Artmed; 2015. p. 109-36.

13. Cahú GRP, Costa SFG, Costa ICP, Batista PSS, Batista JBV. Moral harassment experienced by nurses in their workplace. *Acta Paul Enferm.* 2014;27(2):151-6. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400027>

14. Bordignon M, Monteiro MI. Violence in the workplace in Nursing: consequences overview. *Rev Bras Enferm.* 2016 Sept/Oct; 69(5):996-9. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0133>

15. Jesus MAC, Souza NVDO, Costa CCP, Carvalho EC, Gallasch CH, Souza PHDO. Assédio moral no trabalho hospitalar de enfermagem: uma revisão integrative de literatura. *Rev Enferm UERJ [internet].* 2016 [cited 2017 Jan 15];24(4). Available from:

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/26437/19437>

16. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2011.

17. Barreto MMS. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. 2nd ed. São Paulo: Educ; 2013.

18. Hagopian EM, Freitas GF, Baptista PCP. Moral harassment in nursing work. *Rev Baiana Enferm.* 2017;31(1):e16588. Doi: 10.18471/rbe.v31i1.16588

19. Hagopian EM, Freitas GF. O assédio moral no exercício profissional. In: Oguisso T, Schmidt MJ, editores. O exercício da enfermagem: uma abordagem ético-legal. 4th ed. Rio de Janeiro: Guanabara Kogan; 2017. p. 111-8.

20. Zanetti R. Assédio moral no trabalho [Internet]. 2012 [cited 2017 June 30]. Available from: <http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj022743.pdf>.

21. Cassito MG, Fattorini E, Gilioli R, Rengo C. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo [Internet]. Genebra: Organización Mundial de La Salud; 2004 [cited 207 June 30]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

22. Hashizume CM. Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade. *Rev Ambivalências [Internet].* 2014 July/Dec [cited 2017 June 30];2(4):137-50. Available from: <https://seer.ufs.br/index.php/Ambivalencias/article/view/3601/3080>.

Submissão: 02/08/2017

Aceito: 06/02/2018

Publicado: 01/03/2018

Correspondência

Ellen Maria Hagopian
Rua Gomes de Carvalho 873, Ap. 91
Vila Olímpia
CEP: 04547003 – São Paulo (SP), Brasil