

Nome (s) do (s) autor (es)

Graduando (a) do Curso de Enfermagem do Centro Universitário São José.

Jéssica Stefanie Ataíde do Nascimento

Uerica Teixeira Martins

Orientador

Titulação Acadêmica: Prof^a. Me. Ludmila S. de Oliveira

RESUMO

O assédio moral se manifesta através do abuso de poder, envolvendo comportamentos intimidadores e ameaçadores dirigidos à vítima durante o expediente de trabalho. Isso tem um impacto direto na esfera social e profissional da pessoa afetada. Este fenômeno é de grande relevância, mas ainda é pouco debatido nos locais de trabalho, especialmente em instituições de saúde como hospitais e unidades básicas de saúde, onde profissionais de Enfermagem são frequentemente alvo desse tipo de violência laboral. Como **Objetivo geral**: Realizar um levantamento bibliográfico a respeito do assédio moral na enfermagem. **Objetivos específicos**: Analisar e compreender como o assédio moral se desenvolve nas relações de trabalho da Enfermagem respondendo à **questão norteadora**: Como o assédio moral é retratado na literatura científica da Enfermagem? **Metodologia**: Este é um estudo de revisão integrativa de literatura sobre o tema do assédio moral no cotidiano da equipe de Enfermagem. A metodologia empregada (definição do tema, busca dos artigos, avaliação dos dados, análises, interpretação e apresentação da revisão) consistiu de seis etapas consecutivas de natureza qualitativa sobre os autores. **Resultados**: A amostra dessa revisão integrativa foi composta por 20 artigos publicados nos últimos 6 anos (2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023), nos idiomas português e inglês, sendo utilizado apenas 12. **Conclusão**: Ao analisar os artigos, foi possível perceber os impactos do assédio moral na saúde mental, satisfação profissional, qualidade do trabalho dos enfermeiros e identificar estratégias de prevenção e intervenção que podem ser implementadas para combater o assédio moral nesse contexto. É crucial capacitar as lideranças, demonstrando habilidades como organização, empatia e comprometimento na gestão para manter uma equipe coesa e promover a redução do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Enfermagem e Hospital.

ABSTRACT

Moral harassment manifests itself through the abuse of power, involving intimidating and threatening behaviors directed at the victim during work hours. This has a direct impact on the social and professional sphere of the affected person. This phenomenon is of great relevance, but it is still little debated in the workplace, especially in health institutions such as hospitals and basic health units, where nursing professionals are often targets of this type of workplace violence. General Objective: To carry

out a bibliographical survey regarding moral harassment in nursing. Specific objectives: Analyze and understand how moral harassment develops in nursing work relationships by answering the guiding question: How is moral harassment portrayed in scientific nursing literature? Methodology: This is an integrative literature review study on the topic of moral harassment in the daily life of the Nursing team. The methodology used (definition of the topic, search for articles, data evaluation, analysis, interpretation and presentation of the review) consisted of six consecutive stages of a qualitative nature regarding the authors. Results: The sample of this integrative review was composed of 20 articles published in the last 6 years (2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023), in Portuguese and English, with only 12 being used. Conclusion: When analyzing the articles, it was possible to understand the impacts of bullying on mental health, professional satisfaction, quality of nurses' work and identify prevention and intervention strategies that can be implemented to combat bullying in this context. It is crucial to train leaders, demonstrating skills such as organization, empathy and commitment in management to maintain a cohesive team and promote the reduction of moral harassment.

Keywords: Moral harassment; Nursing and Hospital.

INTRODUÇÃO

A Enfermagem, ao longo dos séculos, tem sido uma das profissões mais nobres e essenciais na promoção da saúde e no cuidado ao ser humano. Desde os primórdios da civilização, registros históricos evidenciam a presença de enfermeiras e enfermeiros em diversas culturas, desempenhando papéis cruciais na assistência a doentes e na evolução das práticas de saúde. No entanto, apesar do prestígio e da importância social desta profissão, a Enfermagem enfrenta um desafio persistente e preocupante: o assédio moral no ambiente de trabalho (MACIEL, 2007).

O assédio moral, “também conhecido como bullying ou mobbing, caracteriza-se por um comportamento repetitivo, hostil e desrespeitoso, que visa desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo alvo”. No contexto da Enfermagem, este fenômeno ganha contornos alarmantes, afetando não apenas a integridade física e psicológica dos profissionais, mas também a qualidade do cuidado prestado aos pacientes (MACIEL, 2007).

Para compreender a gravidade do assédio moral na Enfermagem, é fundamental analisar não apenas suas manifestações contemporâneas, mas também contextualizá-lo dentro da história da profissão. “Desde a época de Florence Nightingale, pioneira da Enfermagem moderna, a profissão tem enfrentado desafios significativos, muitos dos quais persistem até os dias atuais” (FREITAS, 2007).

Nightingale, no século XIX, revolucionou a prática de Enfermagem ao introduzir métodos científicos e humanitários, contudo, suas contemporâneas enfrentaram

preconceitos e discriminações de gênero que ainda ecoam nas dinâmicas de poder presentes nos ambientes de saúde (MACIEL, 2007).

Ao longo das décadas, “a Enfermagem expandiu seus horizontes, abraçando avanços tecnológicos, teorias inovadoras e práticas baseadas em evidências”. Contudo, apesar desses progressos, a profissão continua a enfrentar desafios complexos e multifacetados. O assédio moral surge como um desses obstáculos, minando os alicerces éticos e humanitários sobre os quais a Enfermagem se construiu (MACIEL, 2007).

Historicamente, as enfermeiras foram frequentemente submetidas a estereótipos e preconceitos que refletiam as normas sociais de suas épocas. Desde o século XIX até meados do século XX, as enfermeiras eram muitas vezes vistas como figuras submissas e sem voz ativa na hierarquia hospitalar (MACIEL, 2007).

Esse estigma de fragilidade e subserviência contribuiu para a criação de um ambiente propício ao assédio moral, onde a autoridade era exercida de forma desmedida e frequentemente abusiva (FREITAS, 2007).

Para Freitas (2007), no entanto, é essencial reconhecer que a Enfermagem contemporânea avançou consideravelmente em termos de reconhecimento e valorização profissional. Hoje, as enfermeiras e enfermeiros são reconhecidos como membros essenciais e altamente qualificados das equipes de saúde, desempenhando papéis fundamentais na promoção do bem-estar e na recuperação dos pacientes. Entretanto, mesmo com esses avanços, o espectro do assédio moral continua a pairar sobre a profissão, demonstrando a persistência de dinâmicas hierárquicas prejudiciais e desequilibradas (FREITAS, 2007).

Contudo, “o assédio moral não apenas afeta o bem-estar emocional dos profissionais de Enfermagem, mas também tem repercussões diretas na qualidade da assistência prestada aos pacientes”. Um ambiente de trabalho permeado por hostilidade e desrespeito compromete a eficácia das equipes de saúde, minando a colaboração e a comunicação necessárias para um cuidado holístico e de alta qualidade (FREITAS, 2007).

Neste contexto, torna-se imperativo não apenas reconhecer a existência do assédio moral na Enfermagem, mas também implementar medidas concretas para sua prevenção e combate. Este artigo buscará, assim, analisar em profundidade as manifestações contemporâneas do assédio moral na Enfermagem. Ao fazê-lo,

almejam contribuir para a promoção de uma prática de Enfermagem que honre sua rica história e proporcione um cuidado excepcional a todos os pacientes (FREITAS, 2007).

Diante do exposto, foi abordada a seguinte **questão norteadora**: Como o assédio moral é retratado na literatura científica da Enfermagem?

1. OBJETIVOS

1.1.OBJETIVO GERAL

Realizar o levantamento bibliográfico a respeito do assédio moral na Enfermagem.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar e compreender como o assédio moral se desenvolve nas relações de trabalho da Enfermagem

JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se pela importante relevância e atualidade do tema sobre assédio moral nas relações de trabalho da enfermagem, visto que na pandemia fomos uma das classes que sofreu muito e ao envolver essas questões éticas, jurídicas, psicológicas e sociais que afetam a saúde e a dignidade dos profissionais da área, notou-se a importância em realizar tal pesquisa a fim de atualizar os estudos, revisando as teorias, bibliografias literárias em conformidade com informações da atualidade.

O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e intencionais que visam humilhar, constranger, desqualificar ou desestabilizar o trabalhador, gerando sofrimento, angústia, medo, ansiedade, depressão, entre outros problemas.

Esse fenômeno pode ocorrer de forma vertical, quando o agressor é um superior hierárquico, ou de forma horizontal, quando o agressor é um colega de trabalho.

As enfermeiras são um grupo especialmente vulnerável ao assédio moral, pois estão expostas a situações de estresse, pressão, conflito, violência, sobrecarga e precarização do trabalho.

Além disso, as enfermeiras sofrem com a influência de estereótipos e preconceitos que as desvalorizam e as submetem a uma posição de subordinação e invisibilidade na hierarquia hospitalar.

Esses fatores contribuem para a criação de um ambiente hostil, competitivo e desrespeitoso, onde o assédio moral pode se manifestar de diversas formas, como insultos, ameaças, ironias, críticas, isolamento, sabotagem, entre outras.

O assédio moral nas relações de trabalho da Enfermagem traz consequências negativas não apenas para os indivíduos, mas também para as organizações e para a sociedade.

Podem comprometer a qualidade da assistência prestada aos pacientes, a satisfação e a motivação dos profissionais, a produtividade e a eficiência dos serviços, a imagem e a reputação das instituições, além de gerar custos com afastamentos, indenizações, processos judiciais, entre outros.

Portanto, é necessário focar nessa temática com profundidade e rigor, buscando compreender as causas, as características, as formas, as consequências e as estratégias de prevenção e combate ao assédio moral nas relações de trabalho da Enfermagem.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, também conhecido como “*mobbing*” ou assédio psicológico, é um problema que afeta muitos trabalhadores em todo o mundo. Ele se caracteriza pela prática de comportamentos hostis, humilhantes, constrangedores e repetidos no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar emocionalmente a vítima. Esses

comportamentos podem vir de superiores, colegas de trabalho ou subordinados e podem ter sérias consequências para a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos envolvidos (MACIEL, 2007).

Segundo Maciel (2007) indica que o tema do assédio moral era reconhecido como uma forma de violência moral já naquela época. É importante notar que, desde 2021, houve uma crescente conscientização e discussão sobre o assédio moral no Brasil e em todo o mundo. Muitos estudos, pesquisas e iniciativas foram desenvolvidos para entender, prevenir e combater esse problema.

No Brasil, como mencionado, a legislação em relação ao assédio moral era limitada em 2007, na atualidade temos o processo de aprovação legislativa tramitando no cenário e rol políticos. É importante verificar as leis e regulamentos atualizados para entender melhor como o assédio moral é tratado legalmente no país. Além disso, é importante que as empresas e organizações promovam um ambiente de trabalho saudável e combatam ativamente o assédio moral por meio de políticas internas e treinamento de funcionários (MACIEL, 2007).

A citação de Heloani (2004) descreve de maneira precisa e abrangente as características do assédio moral no ambiente de trabalho: *“deliberada degradação das condições de trabalho: Isso significa que o assédio moral envolve ações intencionais por parte dos chefes ou colegas que visam prejudicar as condições de trabalho da vítima”*.

Sendo assim, tornando o ambiente um pouco hostil e desconfortável, causando mudanças nas atitudes e comportamentos negativos: *“Os comportamentos envolvem ações prejudiciais, como hostilidade, ridicularização, inferiorização, culpabilização e descrédito”*. Essas ações são repetidas e sistemáticas, não se tratando de incidentes isolados, prejuízos práticos e emocionais:

“O assédio moral não apenas afeta o bem-estar emocional da vítima, mas também pode ter consequências práticas, como queda de produtividade, aumento do absenteísmo e até mesmo danos à saúde física e mental do trabalhador e total isolamento da vítima”.

Com isso, Freitas (2007) ainda enfatiza a natureza prejudicial do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando que envolve malevolência, abuso de poder e autoritarismo. A autora também menciona o impacto negativo que o assédio moral pode ter na saúde das vítimas, especialmente em termos de problemas de saúde psicossomática. Essa citação oferece uma visão abrangente sobre o assédio moral,

destacando suas características essenciais e as consequências significativas que ele pode ter na saúde e na vida das vítimas.

Para Ferreira (2006), “*o assédio moral nas organizações se refere a comportamentos abusivos, humilhantes e constrangedores, frequentes durante o exercício das funções dos trabalhadores*”, evidenciados por comportamentos que possam afetar negativamente o funcionário, ameaçar sua posição profissional ou deteriorar o clima no local de trabalho.

Na área da Enfermagem, essa situação pode envolver o chefe e outros colegas de trabalho, como enfermeiros, enfermeiras, médicos e outros; eles os humilham tanto em particular quanto em público, usando chantagem, ameaças, desqualificação ou distorção de informações (FERREIRA, 2006).

Uma forma de degradação, desdém ou negligência se manifesta no ambiente de trabalho, onde um superior hierárquico ou não, de forma repetida, age de maneira a humilhar e minar a autoestima de um colega de trabalho, com a intenção de levá-lo a tomar medidas drásticas, como renunciar ao emprego ou até mesmo considerar o suicídio (HELOANI, 2004).

A complexidade é uma maneira de entender o mundo, envolvendo afinidades de convivência entre os seres humanos, incorporando conceitos de diversidade, estabilidade, mudança e a ciência da incerteza. Isso é compreendido por meio de princípios interligados, separando o recorrente do dialógico. No contexto do aprendizado na Enfermagem, seja na instrução, nos cuidados, na administração ou na pesquisa, as relações entre as partes e a totalidade desempenham um papel fundamental (HELOANI, 2004).

No que tange o assédio dentro da organização, é de suma importância levar em consideração qualquer conduta abusiva que se manifeste por meio de comportamentos, palavras, ações, gestos ou escritos que tenham o potencial de prejudicar a personalidade, dignidade, integridade física ou mental de uma pessoa, bem como colocar em risco sua posição profissional ou deteriorar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

É fácil perceber que o assédio moral está relacionado a vários elementos do ambiente e da estrutura de trabalho, como estilo de liderança, cultura organizacional, demandas funcionais, influência sobre o cargo e a dinâmica social e interpessoal entre os trabalhadores (HIRIGOYEN, 2002)

De acordo com Hirigoyen (2002) o assédio moral deve ser avaliado considerando uma perspectiva temporal, envolvendo uma frequência especial. O assédio moral, também conhecido como mobbing, é um fenômeno em que uma pessoa ou grupo de pessoas perpetua a violência psicológica de forma sistemática e recorrente contra outra pessoa no ambiente de trabalho. Esse comportamento tem o objetivo de prejudicar a vítima, seja destruindo sua reputação, afetando seu desempenho no trabalho ou, em última instância, forçando-a a deixar o emprego.

O texto de Hirigoyen (2006) destaca uma característica importante do assédio moral: muitas vezes, no início, as ações podem parecer inofensivas e insignificantes para a vítima. Isso pode fazer com que a pessoa não dê muita importância ao incidente inicial.

No entanto, à medida que essas práticas se tornam mais organizadas e frequentes, torna-se evidente que está ocorrendo uma forma de perseguição. A vítima é progressivamente rebaixada e diminuída pelas ações do agressor.

Além disso, à medida que o assédio moral continua, a vítima pode começar a sentir ansiedade ao ver ou interagir com o assediador. Esse é um reflexo do impacto emocional e psicológico que o assédio moral pode ter sobre a vítima, criando um ambiente de trabalho hostil e prejudicial para o seu bem-estar.

De acordo com Guimarães e Rimoli (2006), *“o ataque moral tem como desfecho ou intuito de aterrorizar, rebaixar, envergonhar, ameaçar e exaurir emocional e intelectualmente a vítima”*, com o propósito de expulsá-la da organização ou satisfazer a *“carência insaciável do agressor de maltratar, dominar e aniquilar, o que fica em destaque pelo agressor”*, que se aproveita da situação organizacional específica (reformulação, economia de gastos, excesso de burocracia, alterações drásticas, etc.) para direcionar uma série de impulsos e inclinações psicopáticas”.

Portanto, o assédio moral, seja no contexto dos profissionais da Enfermagem ou em outros setores administrativos, ocorre e se desenvolve facilmente como vimos nos exemplos selecionados. O assediador geralmente é o chefe ou alguém com poder hierárquico sobre a vítima. Devido à falta de informação e à necessidade de manter o emprego, as vítimas frequentemente não denunciam seus agressores aos órgãos competentes relacionados a problemática contextualizada (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM

A concepção do enfermeiro, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais é de ser generalista, humanista, crítico e reflexivo. O enfermeiro é um profissional capacitado para praticar a Enfermagem, embasado em rigor científico e intelectual, guiado por princípios éticos. Ele possui a habilidade de identificar e intervir nas dificuldades e problemas de saúde. A consulta de enfermagem desempenha um papel crucial para o enfermeiro, pois é por meio desse processo que informações relevantes sobre o paciente são coletadas, possibilitando a identificação de populações de alto risco e contribuindo para o diagnóstico precoce de doenças (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

Na Estratégia de Saúde da Família, o indivíduo tem seu primeiro contato com um profissional de saúde, tornando essencial que o enfermeiro seja capaz de direcionar o paciente para os serviços adequados. Portanto, é imperativo que os profissionais de enfermagem estejam atualizados tanto em relação à sua profissão quanto aos seus direitos. “A falta de conhecimento pode levar a abordagens inadequadas durante a assistência, potencialmente contribuindo para o aumento do assédio moral, seja por parte do paciente ou mesmo dos superiores”. Reconhecer a importância da consulta de Enfermagem é fundamental para essa categoria profissional, visto que os enfermeiros são a porta de entrada para um atendimento eficaz (HORTA, 2005).

“Os enfermeiros que atuam nas Unidades Básicas de Saúde devem possuir a formação necessária para desempenhar suas funções de maneira eficaz” (HORTA, 2005). A Enfermagem, como uma profissão orientada para a assistência, é construída sobre um processo essencialmente interpessoal que orienta as atividades entre enfermeiras e pacientes. “A eficácia das ações requer conhecimento e habilidade, aplicados de acordo com cada situação de Enfermagem” (HORTA, 2005, p.17).

É crucial que esses profissionais possuam conhecimento adequado para agir de forma a conhecer, refletir e modificar a realidade atual, visando melhorar as consultas no que diz respeito à detecção de diversas doenças (HORTA, 2005).

O assédio moral ou violência moral tem se manifestado de maneira mais intensa nos últimos anos. Portanto, é de suma importância monitorar o ambiente de trabalho para prevenir formas de violência nos dias de hoje. Existem diversas formas de hostilizar um trabalhador em seu local de trabalho, porém, para serem categorizadas corretamente como assédio moral, essas ações precisam ser

repetitivas e ter a intenção de beneficiar o agressor, para distinguir adequadamente entre incidentes isolados e assédio moral no ambiente de trabalho. O que deve ser destacado é que a violência e outras formas de hostilidade precisam ser repetidas e persistentes, causando danos à integridade física e psicológica do trabalhador, ameaçando seu emprego ou prejudicando o ambiente de trabalho (HORTA, 2005, p.17).

De acordo com Silva (2000), o aumento do número de doenças relacionadas ao estresse é evidente, aumentando simultaneamente a preocupação com formas de prevenção e tratamento. O trabalho, mesmo quando realizado com dedicação, demanda esforço, capacidade de concentração e raciocínio, causando desgaste físico e/ou mental, impactando na qualidade de vida. (SILVA, 2000).

Para Horta (2005) em um estado democrático de direito, o controle social é fundamental, e na área da Saúde do Trabalhador, esse controle só será eficaz quando os trabalhadores forem agentes das ações relacionadas à sua própria saúde.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) “define a violência no trabalho como resultado da interação complexa de diversos fatores, com destaque para as condições e a organização do trabalho, bem como a interação trabalhador-agressor”. Já para a OIT, “a violência no âmbito laboral caracteriza-se por incidentes envolvendo abuso, ameaça ou ataque em circunstâncias de trabalho”. Se alguém se deparar com essas situações no ambiente de trabalho, é importante buscar a orientação de um profissional. A insatisfação do cliente com o atendimento e prazo de entrega também pode ocorrer, o que pode gerar impactos negativos na reputação da empresa.

A espera por um serviço instável ou até mesmo por colegas de trabalho pode ser uma fonte de estresse e desconforto. É crucial lidar com tais questões de forma apropriada e respeitosa. Por vezes, a violência no ambiente profissional pode começar de forma psicológica, partindo do agressor. No entanto, é essencial reconhecer que, se tal situação ocorrer, é necessário agir de forma adequada.

Caso o mesmo agressor reapareça, é crucial identificar o problema e tomar as medidas cabíveis. É importante compreender que esse tipo de comportamento não deve ser tolerado, sendo considerado assédio moral em vez de apenas violência. A psicologia desempenha um papel fundamental em lidar com essas situações complexas. Existem quatro categorias de assédio moral, cada uma ocorrendo de

maneira distinta, queda vertical: quando parte de uma hierarquia superior para um subordinado.

METODOLOGIA

Este é um estudo de revisão integrativa de literatura sobre o tema do assédio moral no cotidiano da equipe de Enfermagem. A metodologia empregada (definição do tema, busca dos artigos, avaliação dos dados, análises, interpretação e apresentação da revisão) consistiu de seis etapas consecutivas, como ilustrado na figura 1.

A amostra dessa revisão integrativa foi composta por 20 artigos publicados nos últimos 6 anos (2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023), nos idiomas português e inglês, tendo como objetivos, realizar um levantamento bibliográfico a respeito do assédio moral na Enfermagem, compreender as relações interpessoais no ambiente laboral, resolver a problemática questão norteadora de como o assédio moral é retratado na literatura e selecionar artigos relevantes para a abordagem da proposta, permitindo a comparação de análise dos estudos realizados por autores selecionados.

Os critérios de inclusão foram os seguintes: a) artigos completos em português, b) artigos publicados nos últimos cinco anos, de 2017 a 2021, com atualização em 2022 e 2023; c) artigos que apresentavam as palavras-chave "assédio", "assédio moral", "violência" e "Enfermagem", combinadas pelo operador booleano "AND".

A revisão abrangeu o período novo de 2022 até setembro de 2023, e foram utilizadas as bases de dados do google acadêmico e da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), disponível no endereço eletrônico (<https://bvsalud.org/>) Latino-Americana em Ciências da Saúde (LILACS), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), Base de Dados de Enfermagem (BDENF) e a *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE). Sendo assim, como critérios de exclusão de artigos, foram considerados: 1) matérias que não se alinhavam com o propósito da pesquisa e b) materiais duplicados nas bases de dados, sendo contabilizados apenas uma vez.

Figura 1 – Fluxograma referente aos seis estágios utilizados para revisão integrativa

segundo a metodologia



Fonte: Elaboração própria das autoras (2023)

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A amostra dessa revisão integrativa foi composta por 20 artigos publicados nos últimos 6 anos (2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023) no idioma da Língua Portuguesa e Inglesa, sendo utilizados 12 artigos para a contribuição deste estudo. Ao analisar a distribuição dos artigos por ano de publicação, é evidente que o ano de 2017 se destaca, apresentando o maior número de publicações, totalizando 5 artigos. Em seguida, o ano de 2018 também demonstra uma presença significativa, com 4 artigos. Por outro lado, os anos de 2019 e 2020 registraram uma menor quantidade de publicações como em pesquisa. Em contrapartida, o ano de 2021 apresentou 3 publicações, levando em consideração que a busca foi realizada no Portal de Periódicos da Capes até o mês de outubro deste ano.

O ano de 2020 foi notavelmente marcado pela emergência da pandemia de Covid-19 em escala global. No contexto brasileiro, a oficialização dessa pandemia ocorreu em março de 2020, resultando em um aumento substancial na procura por serviços de saúde em todos os níveis do sistema, particularmente nos níveis secundário e terciário. Neste último, a demanda por leitos em unidades de terapia intensiva

experimentou um aumento significativo. A alta demanda por serviços de saúde, em conjunto com os desafios estruturais, disponibilidade de equipamentos, acesso a medicamentos e disponibilidade de profissionais de saúde, em meio a uma crise sanitária e às medidas de distanciamento social, possivelmente contribuíram para um aumento nos casos de violência contra os profissionais de saúde, especialmente aqueles da área de Enfermagem.

Dessa forma, em virtude da pandemia de Covid-19, é plausível que tenha ocorrido um incremento na incidência de violência no setor da saúde, o que pode ter suscitado um interesse mais acentuado por parte de alguns pesquisadores em abordar esse tema.

Tabela 1 - Busca de Artigos pela Base de Dados da BVS e Google Acadêmico.

Bases de dados	Descritores aplicados	Artigos encontrados port./Inglês	Artigos filtrados	Artigos selecionados por tema	Artigos utilizados
SCIELO	Assédio moral AND Hospital	9900	3350	6	1
	Assédio moral AND Enfermagem	22	8	5	3
Continuação					
Bases de dados	Descritores aplicados	Artigos encontrados port./Inglês	Artigos filtrados	Artigos selecionados por tema	Artigos utilizados
	Violência AND Enfermagem	1144	246	5	1
LILACS	Assédio moral AND Hospital	61	20	11	1
	Assédio moral AND Enfermagem	36	11	0	2

	Violência AND Enfermagem	941	130	20	0
BDEF	Assédio moral AND Hospital	746	18	7	0
	Assédio moral AND Enfermagem	63	16	3	1
	Violência AND Enfermagem	866	167	12	1
MEDLINE	Assédio moral AND Hospital	664	174	30	0
	Assédio moral AND Enfermagem	13	3	3	1
	Violência AND Enfermagem	5315	34	10	1
TOTAL		19771	4177	112	12

Fonte: Elaboração própria das autoras (2023)

O assédio moral é um tipo de agressão, conhecido como "mobbing" nos Estados Unidos, "bullying" na Inglaterra, "harcèlement" na França, "murahachibu" (ostracismo social) no Japão ou, ainda, como manipulação perversa e terrorismo psicológico.

Assim, em todo o mundo, esses termos representam efeitos destrutivos na vida do indivíduo, corroborando com os estudos que trouxeram evidências de que o assédio moral resulta em efeitos prejudiciais para as vítimas, para o ambiente profissional, para a família envolvida, para o desempenho da empresa e para a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Diante disso, é fundamental que o assédio moral enfrentado pela equipe de Enfermagem seja amplamente divulgado e discutido nos locais de trabalho e na sociedade como um todo, com o propósito de fortalecer o amparo legal contra essa

prática, pois não é uma realidade recente, mas ganhou maior visibilidade com a disseminação das leis de direitos humanos e cidadania.

Nesse contexto, o indivíduo que sofreu o assédio tem direito a tratamentos e indenizações, e é importante desenvolver estratégias para identificar as pessoas responsáveis por esse ato, visando também o tratamento de suas questões psicológicas.

No entanto, no estudo publicado sobre mobbing em outros países, pela revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa, trazidas para o contexto brasileiro, considerou que os riscos trabalhistas estão presentes na realidade laboral. Desde a década de 1980, as exposições a maus tratos foram relacionadas aos atos praticados por colegas e receberam a denominação de "mobbing", estimulando reflexões mais críticas por parte dos pesquisadores.

É possível destacar que expressões como "mobbing", "assédio", "bullying" e "violência horizontal" são empregadas como sinônimos para descrever um comportamento de violência pessoal, moral e psicológica percebidos em equipes multidisciplinares, e as diferentes denominações estão associadas à regionalidade do publicada na revista teoria e pesquisa.

Como aponta, Jesus et al., (2016) no que *“definiu que o assédio moral nas relações de trabalho em Enfermagem, mesmo que não seja identificado ou sentido diretamente, geralmente se manifesta de diversas formas”*. Isso inclui situações onde os profissionais podem sentir que estão sendo assediados, levando a desajustes nas relações de trabalho. Pode envolver gestos, palavras e situações que degradam a dignidade da pessoa humana, chegando ao ponto de afetar a integridade físico-psicológica do Profissional, perturbando a convivência social e familiar, bem como a autoestima pessoal e profissional.

Os participantes desse mesmo estudo ressaltaram que sentem tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância reforçada, o que constitui fatores de risco para a saúde dos trabalhadores.

Para Jesus et al. (2016) esse fenômeno é prejudicial dentro das relações profissionais, considerando a exposição da equipe de Enfermagem a episódios humilhantes e constrangedores, o que tem implicações na identidade, na dignidade, nas relações afetivas e sociais, resultando em danos à saúde física e mental.

Portanto, o assédio moral pode ocorrer entre colegas de equipe de trabalho, pacientes e familiares, gerando humilhação e/ou constrangimento e, em algumas situações, resultando em doenças ou agravando as existentes. Isso pode levar ao isolamento e, em casos extremos, ao abuso de álcool e/ou outras drogas, ao pedido de demissão ou à demissão pelo empregador por insubordinação.

Um achado do mesmo estudo supracitado demonstrou como consequências dessa situação, sintomas físicos e psicológicos, como irritabilidade, ansiedade, fadiga, estresse profissional, baixo nível de satisfação no trabalho, baixa autoestima, lombalgias, depressão, distúrbios cardiovasculares como taquicardia e hipertensão arterial. Destaca-se ainda o impacto do assédio moral nos relacionamentos familiares, diminuindo a qualidade de vida do trabalhador e de suas famílias. O sofrimento psíquico e a síndrome de Burnout são problemas de elevada prevalência que prejudicam os profissionais, uma vez que são vítimas dessa violência, indicando até casos extremos de suicídio, corroborando com o estudo que também retrata as consequências do assédio moral nos relacionamentos familiares.

Segundo Drago *et al.*, (2020) ressaltou-se que o assédio moral pode levar a outras consequências, como o absenteísmo, que é um impacto imenso e um dos obstáculos enfrentados pelo enfermeiro na elaboração das escalas de plantão. Pelos dados retirados dessa pesquisa realizada em um hospital no Sul do Brasil, foram apontados números exorbitantes de atestados e/ou licenças de saúde.

Portanto, esse é um fato essencial a ser enfrentado no gerenciamento de pessoal, uma vez que causa perturbações e sobrecarga aos trabalhadores de Enfermagem, levando a resultados de tensão para os enfermeiros e a equipe de Enfermagem, propiciando consequências negativas para a saúde física e mental dos profissionais.

Desse modo, para Sousa *et al.*, (2021) abster-se de confrontar o problema limita a colaboração que a equipe de Enfermagem pode oferecer devido às suas responsabilidades com a saúde, impossibilitando que os futuros profissionais de Enfermagem ingressem ou persistam na profissão. Isso prejudica e deprecia inúmeras pessoas comprometidas, que visam fazer a diferença no ato de cuidar.

Mediante ao exposto, averiguou-se que o sofrimento moral vem obtendo espaço devido às circunstâncias desfavoráveis em atuações laborais dos trabalhadores, trazendo resultados que demonstram padrões de conflitos, serviços

com estados laborais insatisfatórios e impasses relacionados à ética profissional referentes aos direitos e deveres em gestões de pessoas, esses problemas afetam os profissionais de Enfermagem, uma vez que esse mesmo estudo identificou o cenário das condições de trabalho da Enfermagem, proferindo descobertas equivalentes, como a escassez no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise abrangente dos artigos, foi possível perceber os impactos do assédio moral na saúde mental, satisfação profissional, qualidade do trabalho dos enfermeiros e identificar estratégias de prevenção e intervenção que podem ser implementadas para combater o problema. Acerca do assédio moral nas relações de trabalho da Enfermagem, evidencia-se a magnitude dessa questão global, expresso por diferentes termos ao redor do mundo. As terminologias, apesar de suas peculiaridades culturais, convergem na descrição de um comportamento nocivo que transcende os limites do ambiente profissional, atingindo esferas pessoais e familiares.

Os impactos psicológicos são especialmente pronunciados, manifestando-se em sentimentos de tristeza e angústia. Em casos mais graves, o assédio moral pode desencadear a síndrome de Burnout e, em situações extremas, conduzir à depressão e até mesmo ao suicídio. Ademais, o absenteísmo decorrente desta forma de violência laboral gera consequências significativas nos serviços de saúde, comprometendo a eficiência e a qualidade do atendimento prestado.

O alcance de nosso objetivo nesta investigação foi para ampliar a conscientização sobre os efeitos nefastos do assédio moral. Os resultados destacam não apenas a urgência de discutir e disseminar informações sobre essa prática, mas também a necessidade de fortalecer as bases legais que visam coibi-la.

O estudo também salienta que o assédio moral na Enfermagem não se restringe a casos diretos, mas muitas vezes se manifesta de maneiras sutis, afetando a saúde física e mental dos profissionais. Os sintomas físicos e psicológicos relatados

pelos participantes, incluindo irritabilidade, ansiedade, depressão e distúrbios cardiovasculares, reforçam a complexidade e a gravidade desse fenômeno.

As consequências se estendem para além do indivíduo, influenciando os relacionamentos familiares e contribuindo para a síndrome de Burnout, absenteísmo e dificuldades na elaboração de escalas de plantão. O impacto negativo na qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias é um alerta para a necessidade de medidas concretas no gerenciamento de pessoal.

Diante do exposto, contribuimos com o norte dos caminhos para alcançar o maior número de pessoas, tratando da complexidade de sofrimentos moral, não apenas documentando e analisando o tema, mas de forma crucial a necessidade de esforços coletivos, capacitar às lideranças, desenvolver habilidades, como inteligência emocional, comprometimento com empatia com gestão de pessoas, implantar comissão de ética desenvolver equipes coesas, promover a redução do assédio moral e também servir de catalisador para a mudança em ambientes de trabalho cumprindo os preceitos éticos do código, mantendo o ambiente laboral leve, saudável para que os profissionais atuem com qualidade na execução dos cuidados a saúde dos cidadãos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A., Araújo, S. A VISIBILIDADE DE MORAL ASSÉDIO NO TRABALHO DE ENFERMAGEM. Revista de Pesquisa: Cuidado E Fundamental online. América do Norte, 4, atrás. 2019. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1427>.

BOBROFF, M., MARTINS, J. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, Brasília, v.21, n.2, ago. 2020. Disponível em: http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/815.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.326, de 12 de maio de 2018. Dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral. Presidência da República. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.ht.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1998. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao/constituicao-federal>.

BRASIL. Lei n 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.112%2C%20DE%2019%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201990&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADdico,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2021. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de Assédio Sexual e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2021/110224.htm#:~:text=LEI%20No%2019.224%2C%20DE%2020%20DE%20MAIO%20DE%202021.&text=Altera%20o%20Decreto%20Lei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs&text=VETADO\)%22-,Art.,e%20193o%20da%20Rep%C3%ABlica](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2021/110224.htm#:~:text=LEI%20No%2019.224%2C%20DE%2020%20DE%20MAIO%20DE%202021.&text=Altera%20o%20Decreto%20Lei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs&text=VETADO)%22-,Art.,e%20193o%20da%20Rep%C3%ABlica)

BRASIL. Lei Nº 11.340, de 7 de agosto de 2018. “Lei Maria da Penha”. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2018-2018/2018/lei/11340.htm

BRASIL. Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973. Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências. D.O.U, Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15905.htm

DRAGO LC, Ramos FRS, Brehmer LCF, Silveira LR, Brito MJM. Sofrimento moral de enfermeiros gerentes em um hospital universitário. Ver Pesqui. 2020; 12:1074-80. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/biblio-1117620>

FERREIRA, D. S. Assédio moral. Relações desumanas nas organizações. 2018, ed. Exato, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.estantevirtual.com.br/livros/daniela-de-souza-ferreira/assedio-moral-relacoes-desumanas-nas-organizacaoes/375505952>

FONTES, Kátia Biagio; PELLOSO, Sandra Marisa and CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem. Ver. Gaúcha Enferm. [online]. 2019, vol.32, n.4, pp. 815-822. ISSN 1983-1447. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472019000400024&script=sci_arttext.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/>

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “Mobbing” (assédio dignidade no trabalho. Revista de Administração de Empresas Eletrônica, São Paulo. 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/6098/609866384008.pdf>

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. ERA eletrônica, v. 3, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/>.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral. A violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/?lang=pt&format=html>

JESUS MAC, Souza NVDO, Costa CCP, Carvalho EC, Gallasch CH, Souza PHDO. Assédio moral no trabalho hospitalar de enfermagem: uma revisão integrativa de literatura. Ver *Enferm.* 2020; 24(4): e26437. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18991/1/RenataMariaGuedesChavesRolim_Dissert.pdf

MACIEL, R. H. et al, Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral . *Psicologia & Sociedade*; Recife, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/wL3qm5ZwNty4tK996qTNv6z/?lang=pt>

MESQUITA, Simone Karine da Costa PRODUÇÃO CIENTÍFICA: ASSÉDIO MORAL NO AMBITO DO TRABALHO EM ENFERMAGEM *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 11, n. 2, p. 327-332, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5033183.pdf>

SOUSA LS, Oliveira RM, Santiago JCS, Bandeira ES, Brito YCF, Alves HFA, et al. Preditores do assédio moral no trabalho da enfermagem em unidades de cuidados críticos. Ver *Bras Enferm.* 2021;74(3): e2020184. <https://www.scielo.br/j/reben/a/rTLTjbhqbcDn4XVvrk8YgYh/?format=pdf&lang=pt>

THOFEHRN, Maira Buss et al. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DA ENFERMAGEM. *Cogitare Enfermagem*, [S.l.], v. 13, n. 4, Dez. 2018. ISSN 2176- 9133. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/coGITARE/article/view/13122/8882>