

ARTIGO REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM MULTIDISCIPLINAR

MORAL HARASSMENT AT WORK: A MULTIDISCIPLINARY APPROACH

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: UN ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO

Leslie Bezerra Monteiro¹, Sandra Greice Becker², Prisca Dara Lunieres Pêgas Coêlho³, Graciana de Sousa Lopes⁴,
Mariana Toniolli de Freitas⁵

RESUMO

Objetivo: investigar, em periódicos *on-line*, como o fenômeno assédio moral no trabalho está sendo abordado em pesquisas científicas. **Método:** trata-se de um estudo bibliográfico, tipo revisão integrativa, no qual se utilizaram textos publicados na Biblioteca Virtual de Saúde e indexados nas bases de dados LILACS, MEDLINE e BDNF, entre os anos de 2014 a 2016. Realizou-se, para a análise dos dados, uma divisão nas áreas de conhecimento as quais os artigos pertenciam. **Resultados:** encontraram-se 11 estudos, em três diferentes áreas de conhecimento, atendendo aos critérios de inclusão e exclusão da pesquisa e ao objetivo do estudo. **Conclusão:** conclui-se que o tema assédio moral no trabalho é uma temática emergente na sociedade pós-moderna retratada por diferentes áreas de conhecimento como: Serviço Social, Enfermagem e Psicologia. Mostrou-se, em cada área de conhecimento, a interação que há entre o assédio moral e o ambiente de trabalho, prestando-se maior visibilidade a este dano ético, moral e psicológico. **Descritores:** Assédio não Sexual; Saúde do Trabalhador; Violência no Trabalho; Saúde; Trabalho; Qualidade de Vida.

ABSTRACT

Objective: to investigate, in online journals, how the phenomenon of workplace bullying is being addressed in scientific research. **Method:** this is a bibliographic study, integrative review type, in which texts published in the Virtual Health Library and indexed in the LILACS, MEDLINE and BDNF databases were used, from 2014 to 2016. A review was performed, for data analysis, a division into the areas of knowledge to which the articles belonged. **Results:** 11 studies were found in three different areas of knowledge, meeting the inclusion and exclusion criteria of the research and the objective of the study. **Conclusion:** it is concluded that the issue of bullying at work is an emerging theme in postmodern society portrayed by different areas of knowledge such as: Social Work, Nursing and Psychology. In each area of knowledge, the interaction between bullying and the work environment was shown, giving greater visibility to this ethical, moral and psychological damage. **Descriptors:** Harassment Non-Sexual; Occupational Health; Workplace Violence; Health; Work; Quality of Life.

RESUMEN

Objetivo: investigar, en revistas en línea, cómo se aborda el fenómeno del acoso laboral en la investigación científica. **Método:** se trata de un estudio bibliográfico, tipo de revisión integradora, en el que se utilizaron textos publicados en la Biblioteca Virtual en Salud e indexados en las bases de datos LILACS, MEDLINE y BDNF, de 2014 a 2016. Se realizó para análisis de datos, una división en las áreas de conocimiento a las que pertenecían los artículos. **Resultados:** se encontraron 11 estudios en tres áreas diferentes de conocimiento, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión de la investigación y el objetivo del estudio. **Conclusión:** se concluye que el tema del acoso moral en el trabajo es un tema emergente en la sociedad posmoderna representado por diferentes áreas de conocimiento, tales como: Trabajo Social, Enfermería y Psicología. En cada área de conocimiento, se mostró la interacción entre el acoso moral y el lugar de trabajo, dando mayor visibilidad a este daño ético, moral y psicológico. **Descriptores:** Acoso no Sexual; Salud laboral; Violencia Laboral; Salud; Trabajo; Calidad de Vida.

¹Universidade Federal do Amazonas/UFAM. Manaus (AM), Brasil. ¹<https://orcid.org/0000-0002-0316-3708> ²<https://orcid.org/0000-0003-2084-3411> ³<https://orcid.org/0000-0003-3983-3897> ⁵<https://orcid.org/0000-0002-8292-5781> ⁴Faculdade Metropolitana de Manaus/FAMETRO. Manaus (AM), Brasil. ⁴<https://orcid.org/0000-0002-5265-9726>

Como citar este artigo

Monteiro LB, Becker SG, Coêlho PDL, Lopes GS, Freitas MT de. Assédio moral no trabalho: um olhar multidisciplinar. Rev enferm UFPE on line. 2019;13:e241603 DOI: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2019.241603>

INTRODUÇÃO

Percebe-se, no cotidiano de muitos trabalhos, nos tempos atuais, a presença do assédio moral. Conhece-se o assédio moral no trabalho também como violência moral no trabalho e alguns autores trazem definições sobre este tema. Sabe-se que Marie-France Hirigoyen é uma pesquisadora francesa conhecida internacionalmente por analisar esse fenômeno por meio de seus estudos publicados. Define-se assédio moral pela autora como: “Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, atitude ou comportamento) que atente de forma repetitiva e sistematizada, contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.^{1,17}

Define-se, portanto, o assédio moral como um tipo de violência psicológica, de modo que venha a violar ou infringir algo que é normalmente estabelecido pela sociedade, bem como comportamentos de utilizados de forma abusiva, podendo ocasionar danos moral, físico ou emocional da vítima, desrespeitando-a.² Faz-se importante, nesse sentido, um olhar voltado na compreensão da interação entre o trabalho e os trabalhadores com a intenção de identificar os aspectos da organização do trabalho que se relacionam com a ocorrência do assédio moral.

Constata-se que todas as ocorrências de assédio moral indicam um conjunto de influências negativas e constrangedoras que se tornam repetitivas e prolongadas em uma determinada frequência (todos os dias, toda semana, toda vez que...) e que acarretam a intimidação do indivíduo que sofre deste mal.³ Vê-se, desse modo, o assédio moral como um dos principais estressores no local de trabalho, ocasionando consequências adversas para o funcionário, grupos de funcionários e até mesmo organizações inteiras, levando à perda de lucros por conta do esgotamento de habilidades e absenteísmo.⁴⁻⁵

Percebe-se que a presença de assédio moral pode ser ocasionada pelo tempo que o indivíduo permanece no trabalho, pelas cobranças feitas por superiores, pela competitividade e exigências que o chefe faz ao seu empregado, entretanto, essas e entre outras situações também podem favorecer o surgimento de estresse que certamente acaba revelando, mais tarde, a constatação da presença de assédio moral no trabalho.⁶

Nota-se, assim, que o trabalho pode desenvolver alguns riscos psicossociais como: fadiga mental; estresse; ansiedade; dificuldade de relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e familiar, além de promover danos físicos decorrentes a estas exposições no ambiente laboral.⁷⁻⁸ Podem-se gerar, por estes prejuízos ocorridos por meio das exposições negativas às condições de trabalho, também, situações e

comportamentos de violência e risco à saúde dos trabalhadores que, por sua vez, poderão apresentar aflição pelo trabalho.⁹

Considera-se que todas as mudanças e constantes transformações que surgem no ambiente de trabalho são ocasionadas por situações que envolvem o capitalismo, a política e a economia da empresa e a consequência disso é a exploração da mão de obra do trabalhador que, por sua vez, tem a necessidade de se manter empregado e submete-se a situações desgastantes, constrangedoras e que ferem a sua condição humana. Infere-se, desse modo, que os donos das empresas visam, na maioria das vezes, apenas a gerar lucros sem medir esforços a seus empregadores, favorecendo, assim, o sofrimento e a violência moral no trabalho.¹⁰

Observa-se, a partir desse contexto, que a crescente violência moral no ambiente de trabalho se dá pelo processo no qual este mal vem se inserindo nas estruturas e nas políticas organizacionais das empresas, que são, a princípio, um poder de controle, mas que, de certa forma, começam a se utilizar como medidas muitas vezes abusivas e inadequadas. Ocorre-se, nesse sentido, esse tipo de assédio moral, muitas vezes, de maneira coletiva e que floresce e fenece no domínio público, ocorrendo-se e especializando-se na esfera afetiva, subjetiva e psicológica de todo coletivo de trabalhadores.¹¹

Discute-se sobre assédio moral no trabalho ano após ano e cada vez mais esse tema vem ganhando mais reconhecimento e popularidade no período pós-moderno, visto que este fenômeno não ocorre apenas no trabalho, mas alcança dimensões para além dele também. Acrescenta-se, todavia, que essa prática ainda é mal mensurada nesses âmbitos. Faz-se necessária, considerando a importância deste tema, a realização de um estudo visando a contribuir com o aumento da visibilidade e transparência da prática do assédio moral no âmbito do trabalho.

OBJETIVO

- Investigar, em periódicos *on-line*, como o fenômeno assédio moral no trabalho está sendo abordado em pesquisas científicas.

MÉTODO

Trata-se de um estudo bibliográfico, tipo revisão integrativa da literatura (RIL), que tem a intenção de investigar artigos científicos sobre assédio moral no trabalho entre os anos de 2014 a 2016. Adotou-se o método da revisão integrativa da literatura de Laurence Ganong, que propõe um processo de sistematização e análise dos dados com o objetivo de compreensão do tema em estudo.¹² Objetiva-se, por este método, agrupar e sintetizar os resultados de pesquisas primárias a fim de analisar os dados e desenvolver uma

explicação mais ampla de um fenômeno específico.¹³

Sistematiza-se o método em seis etapas: 1) definição da pergunta de pesquisa; 2) definição dos critérios de inclusão de estudos e seleção da amostra; 3) representação dos estudos selecionados em formato de tabelas, considerando todas as características em comum; 4) análise crítica dos achados, identificando diferenças e conflitos; 5) interpretação dos resultados e 6) reportar, de forma clara, a evidência encontrada.¹¹

Buscaram-se publicações indexadas na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) em três bases de dados: Base de Dados de Enfermagem (BDENF); *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Realizaram-se as buscas no mês de novembro de 2017 para a seleção e identificação de publicações. Deve-se a escolha por essas bases de dados ao fato de elas englobarem publicações nacionais e internacionais. Utilizaram-se, para a busca, as seguintes palavras-chave: “Assédio Moral” e “Trabalho”. Empregou-se, para a combinação destes descritores nas bases, o operador *booleano* “AND”.

Delimitou-se a seguinte pergunta norteadora: “Como o fenômeno assédio moral no trabalho está

sendo abordado em publicações científicas *on-line*?”. Adotaram-se, para a escolha dos estudos, os seguintes filtros: artigos científicos completos na íntegra e disponíveis para análise; publicados entre os anos de 2014 a 2016 e em idiomas Português, Inglês e Espanhol. Selecionaram-se, em seguida, artigos que enquadrassem, em seus títulos ou resumos, o seguinte termo: “Assédio moral”.

Obteve-se, após a busca dos estudos em cada base de dados, 202 artigos científicos que atendem aos filtros da pesquisa. Subdividiram-se os artigos nas bases de dados da seguinte forma: 22 na BDENF; 89 na MEDLINE e 91 na LILACS, conforme ilustra a figura 1.

Excluíram-se 48 artigos que estavam repetidos em uma ou mais bases de dados e mais oito artigos que pertenciam a outras revisões. Selecionou-se, desta forma, um total de 11 artigos para a análise, os quais foram organizados em forma de tabela no *software Microsoft Excel 2016*, contendo: título; autor; local; ano; área de conhecimento; abordagem metodológica; tipo de estudo; objetivo; coleta de dados; análise dos dados e resultados. Analisaram-se os artigos com a ajuda desta ferramenta, comparando-os entre as suas semelhanças e diferenças, possibilitando-se a extração dos dados de cada artigo que atendesse ao objetivo desta revisão integrativa da literatura.

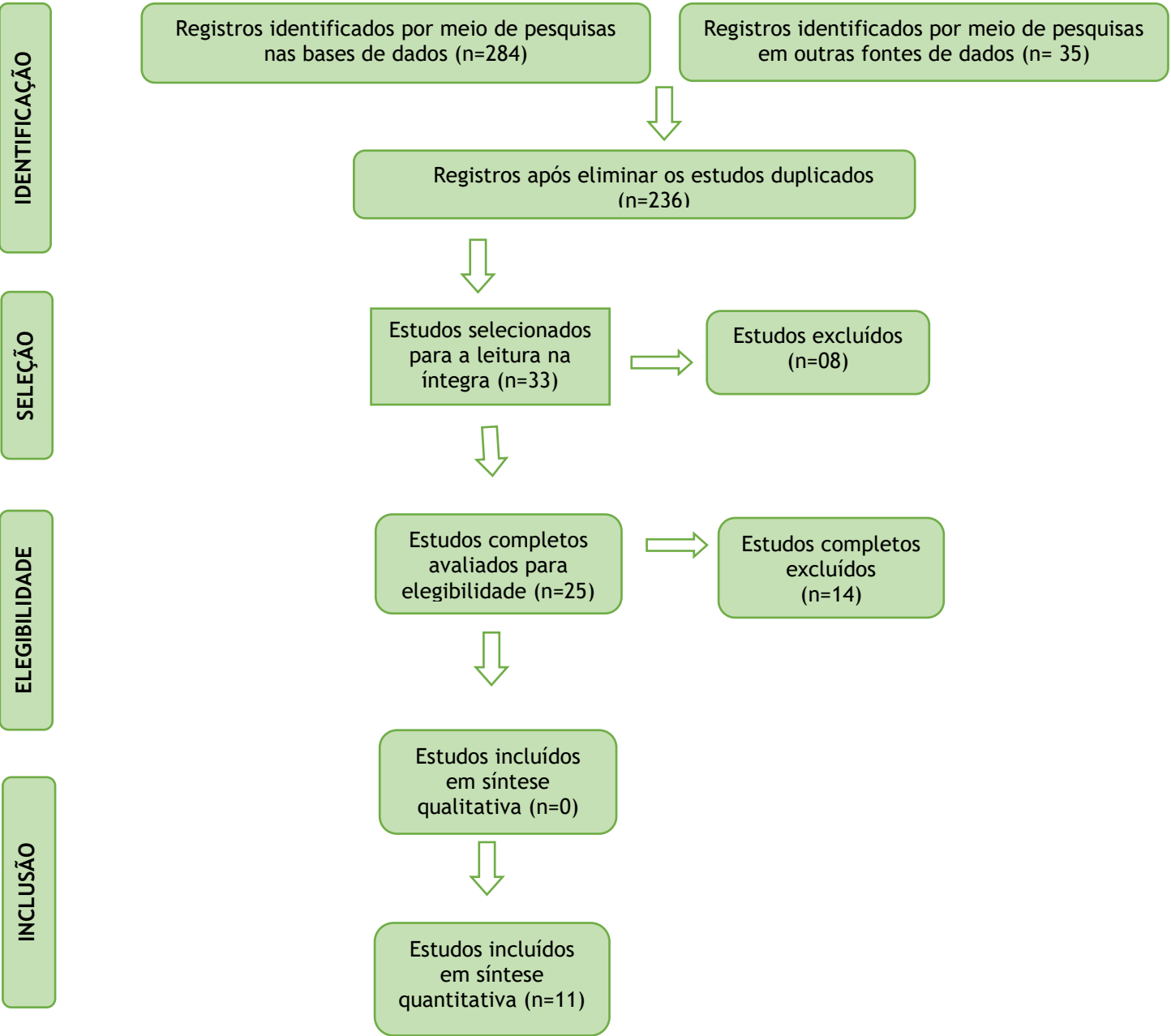


Figura 1. Fluxograma da seleção dos estudos adaptado do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2009). Manaus (AM), Brasil, 2017.

Realizou-se, para a análise dos dados, uma divisão nas áreas de conhecimento as quais os artigos pertenciam. Organizaram-se, então, os 11 artigos nas seguintes áreas de conhecimento: Serviço Social, Psicologia e Enfermagem. Optou-se, então, por tratar-se de um tema complexo, que se articula por uma equipe multidisciplinar e que envolve diversos campos do conhecimento, em operar esta integração, mostrando as contribuições em cada área mencionada.

Classificaram-se os artigos quanto ao nível de evidência: nível 1 - revisões sistemáticas ou metanálise de relevantes ensaios clínicos; nível 2 - evidências derivadas de, pelo menos, um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado; nível 3 - ensaios clínicos bem delineados sem randomização; nível 4 - estudos de coorte e de caso-controle bem delineados; nível 5 - evidências provenientes de relatos de caso ou de experiência

e nível 6 - evidências baseadas em opiniões de especialistas.

RESULTADOS

Compõe-se a amostra selecionada por 11 artigos ao total. Seguiu-se, então, para a análise dos dados nas áreas de conhecimento de cada artigo no qual se encontrou: um do Serviço Social, cinco da Psicologia e cinco da Enfermagem. Organizaram-se os artigos, considerando-se as características comuns entre os artigos em estudo, em forma de tabela, contendo os nomes dos autores, ano de publicação, título do artigo, nome do periódico, área de conhecimento e as principais conclusões do estudo, conforme é apresentado na figura 2.

Autor	Ano de publicação	Título do estudo	Área de conhecimento
Silva, Raichelis ¹⁴	2015	O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente	Serviço Social
Cahú, Costa, Costa, Batista, Batista ¹⁵	2014	Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho	Enfermagem
Silva, Costa, Batista, Zaccara, Costa, Duarte ¹⁶	2015	<i>Moral harassment: a study with nurses of the family health strategy</i>	Enfermagem
Lima, Sousa ¹⁷	2015	Violência psicológica no trabalho da Enfermagem	Enfermagem
Andrade, Leão, Costa, Brito, Santos, Costa ¹⁸	2015	Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de Enfermagem	Enfermagem
Machado, Murofuse, Martins ¹⁹	2016	Vivências de ser trabalhador na agroindústria avícola dos usuários da atenção à saúde mental	Enfermagem
Rissi, Monteiro, Cecconello, Moraes ²⁰	2016	Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho	Psicologia
Jacoby, Monteiro ²¹	2014	<i>Mobbing of Working Students</i>	Psicologia
Rueda, Baptista, Cardoso ²²	2015	Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM).	Psicologia
Campos, Rueda ²³	2016	Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho	Psicologia
Lima CQB, Barbosa CMG, Mendes, Patta ²⁴	2014	Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário	Psicologia

Figura 2. Resultados encontrados de acordo com o autor, ano de publicação, título do estudo e área de conhecimento. Manaus (AM), Brasil 2017.

Uniformizaram-se todos os 11 artigos em apontar para a compreensão e interpretação do assédio moral laboral. Revela-se que os estudos são dos tipos descritivo, exploratório e investigativo. Faz-se importante saber que, dos 11 artigos selecionados, seis trabalhos possuem abordagem metodológica com dados quantitativos e os quatro restantes trazem dados qualitativos nos quais se utilizou a entrevista como instrumento em sua coleta de dados.

Destaca-se que cada artigo e seus respectivos autores se movimentaram em contextualizar cada área de conhecimento; estes trazem conceitos que o assédio e/ou a violência moral possuem e que, além de discutir e contribuir em seu trabalho atual, também favorecem interpretações para novas pesquisas, além de auxiliar o direcionamento de análise dos dados em cada área de conhecimento.

DISCUSSÃO

Encontrou-se um único artigo para a área de conhecimento do Serviço Social que atende aos critérios de inclusão delimitados, mas que é de total importância e relevância para esta área. Analisaram-se, no artigo, as relações que existem no trabalho do (a) assistente social, tendo em vista o assédio moral em meio a crises do capital empresarial a partir das novas estratégias de organização e gestão de trabalho.

Evidenciou-se que, apesar de o termo “assédio moral” se tornar mais utilizado recentemente, o sofrimento e as opressões deste fenômeno são antigos no mundo do trabalho e que este mal vem provocando, ao longo dos anos, adoecimento físico e mental aos trabalhadores por estes sempre serem cobrados quanto à produção efetiva e, consequentemente, a geração de capital para as empresas.¹⁴

Ressaltou-se, também, sobre a flexibilização das relações de trabalho, que é uma das expressões de precarização, que se promoveram novas formas de gerenciamento dos recursos humanos, sendo o assédio moral uma delas, mas também, por outro lado, abriu portas para o aprofundamento da opressão no trabalho, permitindo a compreensão de como é realizada a violação dos direitos humanos e como a dominação do capital nas relações de trabalho ocorre na atualidade.¹⁴

Compreendeu-se que, com a crise estrutural, a reestruturação produtiva e a reforma gerencial do Estado e das políticas sociais trouxeram a organização taylorista-fordista, que se tornou hegemônica durante todo o século XX. Propunha-se, pelo taylorismo, a aplicação de princípios científicos na organização do trabalho, aumentando o fordismo exponencialmente e a produtividade do trabalho por meio da introdução de novas estratégias de gestão.¹⁴

Atingiram-se, reordenando essas políticas de gestão dos recursos humanos, os direitos conquistados pelo funcionalismo público, em que disseminou a ideologia gerencialista nas relações de trabalho e nas formas de gestão das políticas públicas. Trouxe-se, por esta ideologia, um grande impacto aos assistentes sociais, que mais tarde sofreram os efeitos negativos da reforma neoliberal do Estado. Começaram-se, assim, os assistentes sociais a verificar a relevância em discutir o assédio moral nas relações de trabalho do assistente social para se compreender de que forma toda essa reestruturação produtiva afetou a essa classe de trabalhadores.¹⁴

Começou-se, diante disso, a entender os conceitos que o assédio moral possui no cotidiano do assistente social e como essa violência afeta negativamente a vida destes trabalhadores como,

por exemplo, o medo da perda do emprego e o aumento da competitividade entre os trabalhadores. Acredita-se, portanto, que este artigo contribui especialmente na constatação empírica de que a prática de assédio moral ocorre também com assistentes sociais e que a luta contra o assédio moral nas relações de trabalho deve ser de todos os trabalhadores desta classe. Devem-se criar vínculo e alianças políticas entre os assistentes sociais para combater esta prática no meio laboral.¹⁴

Encontraram-se, na área de Enfermagem, cinco textos que investigam e revelam a prática e as situações de assédio moral nos ambientes de trabalho que o enfermeiro enfrenta, tanto na atenção básica quanto em hospitais da rede pública localizados em algumas cidades do país. Revelaram-se, também, as percepções destes trabalhadores que envolvem o assédio moral, bem como o conhecimento desta violência, identificando os assediadores e suas características e as consequências desta prática para com a saúde profissional.

Constataram-se, em um dos estudos da área de Enfermagem, algumas condutas de assédio moral do agressor, além de apresentar agressões sofridas no trabalho da categoria, segundo informação dos participantes da pesquisa. Evidenciou-se, neste estudo, que o que ocorre com mais frequência é a manipulação que o agressor faz para que os trabalhadores assumam posicionamentos contrários aos seus interesses, impedindo, assim, seu crescimento profissional e seu desempenho laboral, influenciando diretamente a sua saúde e estado emocional.¹⁵

Identificou-se, em um outro estudo, que 33,3% dos enfermeiros presentes na pesquisa sofreram assédio moral durante o trabalho da Estratégia Saúde da Família e que quase a metade dos casos (46%) reconhecia os agressores como apoiadores, seguidos de médicos (30,7%) e gestão (30,7%). Verificaram-se, também, algumas características que o agressor possui, sendo as maiores: ser uma pessoa excessivamente estressada; aquele que sempre tem a razão de tudo; inseguro; dá ordens contraditórias e invejoso. Constatou-se, ainda, que o tipo de assédio moral prevalente e frequente é de forma desce, quando a pessoa detém o poder e assedia seu subordinado com falsas acusações e insultos, atingindo sua integridade psicológica.¹⁶

Pratica-se o assédio moral não apenas de forma descendente,¹⁵⁻⁶ estando também presente nas relações entre pacientes, acompanhantes e outros profissionais de saúde na rede hospitalar e que os maiores agressores dos trabalhadores de Enfermagem são os pacientes (60%) seguidos pelos seus acompanhantes (32%) e, por fim, administradores ou chefia (20%).¹⁷

Apurou-se que a maioria dos casos de violência psicológica se constitui de agressões verbais (95%) e, em segundo lugar, pelo assédio moral (27%).¹⁷ Entende-se, portanto, a importância da compreensão da ocorrência de assédio moral em profissionais da Enfermagem e faz-se necessária a realização de treinamentos, oficinas e atividades de educação permanente destinados a esses profissionais, pacientes e visitantes do hospital.

Percebe-se, nesse contexto, a necessidade de o profissional enfermeiro compreender o assédio moral e suas nuances no ambiente de trabalho. Descobriu-se que tal fenômeno está disseminado entre enfermeiros e técnicos de Enfermagem e que alguns destes profissionais conhecem o conceito dessa prática e notam que, na maioria das vezes em que esta violência ocorre, é na forma descendente. Entende-se que o assédio moral pode trazer distúrbios de ordem psicológica que favorece o aparecimento de: febre emocional; medo; tristeza; choro; depressão e ansiedade.¹⁸

Aborda-se o assédio moral, mais especificamente no âmbito da Enfermagem em saúde mental, pois se identificou que a maioria dos participantes da pesquisa que envolvia trabalhadores na agroindústria avícola possuía doenças mentais relacionadas ao trabalho. Notou-se, portanto, que a vivência destes trabalhadores indica a presença de uma gestão taylorista/fordista que intensifica ainda mais a exploração do trabalho quanto à sua produção.¹⁹

Entende-se que o modelo organizacional das empresas favorece “um espaço de produção de pessoas adoecidas e até mesmo inválidas seja fisicamente e/ou psicologicamente”. Torna-se importante, neste cenário, o profissional enfermeiro compreender o trabalhador nas diversas áreas de trabalho, entendendo o contexto no qual este trabalhador está inserido, isto é, o contexto do modelo de gestão que associa o taylorismo e o fordismo, que propicia a aceleração e o aumento de produção e, consequentemente, gera mais lucros para as empresas.¹⁹

Notou-se, em artigos no âmbito da Psicologia, que o assédio moral é um fenômeno mundial, complexo e multicausal, podendo ser inserido em grandes instituições públicas e privadas, em organizações de trabalho nas quais o psicólogo atua e também em estudantes universitários trabalhadores. Vê-se, com isso, pela Psicologia, a necessidade de se criar instrumentos que identifiquem e mensurem o assédio moral nesses ambientes e organizações trabalhistas.

Observou-se, em um dos estudos da área da Psicologia, no momento da realização das entrevistas com psicólogos sobre o que é assédio moral no trabalho, a percepção da ocorrência do assédio moral no trabalho e intervenções utilizadas pelos mesmos frente ao assédio moral no trabalho, que o profissional psicólogo sabe

identificar e conhece o significado do conceito assédio moral, porém, nenhum dos participantes entrevistados fez referência aos critérios que identificam este fenômeno, como a frequência e a duração deste evento.²⁰

Evidenciou-se, diante do questionamento sobre a ocorrência de assédio moral na empresa em que os psicólogos atuam, que a maioria destes profissionais negou a presença deste fenômeno. Percebeu-se, portanto, que é possível muitas empresas conseguirem manter relações saudáveis entre seus funcionários, favorecendo, assim, menores riscos de ocorrer assédio moral e outras formas de violência.²¹

Observa-se, nas publicações da área da Psicologia, que o assédio moral está incluso em diversos tipos de trabalhadores, de gestões organizacionais e também em instituições de ensino. Revela-se que 89,3% dos estudantes universitários apresentaram medidas significativas no Questionário de Atos Negativos (QAN), que mensura a incidência de assédio moral. Entende-se, portanto, que, quanto maior o nível educacional do trabalhador, maior é sua expectativa de crescimento no trabalho, favorecendo, assim, uma maior sensibilidade dos trabalhadores universitários a atos que vão contra sua dignidade e vontade de denunciar o assédio moral por meio do questionário aplicado.²¹

Nota-se que a Psicologia, quando se refere a instrumentos, tem o interesse em contribuir com a criação de um questionário que indica e que também mensura o assédio moral. Informa-se que, no Brasil, o primeiro instrumento que realiza este fim é chamado de Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM), criado e validado em 2015 por Fabián Rueda e Makilim Baptista, que favoreceu um avanço no âmbito da Psicologia, mostrando evidências de validação no ano seguinte (2016). Realizaram-se associações entre a ELAM e a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT). Contribuiu-se, por estes trabalhos, com a construção de um instrumento mais adequado à realidade e cultura brasileira, permitindo, assim, a possibilidade da realização de novos estudos nacionais com o objetivo de identificar e investigar a presença deste fenômeno no trabalho.²²⁻³

Nota-se que a falta de instrumentos em que se apresenta um plano de trabalho de uma perícia envolvendo a importância da necessidade de identificação de violência e assédio moral no trabalho fica exposta no estudo que aborda o sofrimento de trabalhadores que são acometidos por Lesões por Esforços Repetitivo/Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (LER/DORT). Evidencia-se que há algumas dificuldades encontradas durante esta perícia, sendo uma delas a falta de instrumentos

padronizados para a caracterização de assédio moral laboral.²⁴

CONCLUSÃO

Constatou-se que o tema assédio moral é um fenômeno emergente na sociedade pós-moderna retratado por diferentes áreas de conhecimento como: Serviço Social, Enfermagem e Psicologia, contendo contribuições para cada área apresentada. Buscou-se, em cada classe profissional, compreender um pouco mais sobre essa temática, dando uma maior visibilidade no meio acadêmico, no que envolve os conceitos e a interação que permeiam o assédio moral no ambiente de trabalho.

Buscou-se, também, corroborar a divulgação das informações aqui apresentadas com o intuito também de alertar para a necessidade de prevenção e eliminação desta prática que se faz tão presente em diversos ambientes de trabalho. Acredita-se que cabe, assim, ao profissional enfermeiro, assistente social e psicólogo, além de conhecer sobre o assédio moral, também saber identificar e buscar estratégias para o enfrentamento de diferentes situações que envolvem o assédio moral em seu cotidiano laboral.

Fazem-se necessários profissionais de outras áreas pesquisarem mais sobre o assunto, já que o objeto em estudo se dissemina por toda equipe multidisciplinar e envolve diferentes tipos de gestões organizacionais voltadas à saúde do trabalhador. Aumentar-se-á, com isso, a possibilidade de os demais profissionais compreenderem mais sobre este fenômeno, que vem assolando o cotidiano do trabalhador.

AGRADECIMENTOS

Deixa-se registrado o profundo agradecimento a Dra. Maria Izabel Ovellar Heckmann no compartilhar de sua experiência em diferentes palestras e discursões sobre o tema.

REFERÊNCIAS

1. Hirigoyen MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 8th ed. Rio de Janeiro: Bertrand; 2015.
2. Bobroff MCC, Martins JT. Moral harassment, ethics and psychological stress in workplace. Rev Bioét. 2013 May/Aug;21(2):251-8. DOI: [10.1590/S1983-80422013000200008](https://doi.org/10.1590/S1983-80422013000200008)
3. Maciel RH, Cavalcante R, Matos TGR, Rodrigues S. Self report of negative acts bullying in work situations among bank employees: a photography. Psicol Soc. 2007 Sept/Dec; 19(3):117-28. DOI: [10.1590/S0102-71822007000300016](https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000300016)
4. Gillen PA, Sinclair M, Kernohan WG, Begley CM, Luyben AG. Interventions for prevention of bullying in the workplace. Cochrane database syst <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/index>

rev. 2017 Jan. DOI: [10.1002/14651858.CD009778.pub2](https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2)

5. Tong M, Schwendimann R, Zúñiga F. Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *Int j nurs stud*. 2017 Jan;66:72-81. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2016.12.005](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.12.005)

6. Guimarães LA, Rimoli AO. Workplace mobbing: a multidimensional psychosocial syndrome. *Psicol teor Pesqui*. 2006 May/Aug;22(2):183-91. DOI: [10.1590/S0102-37722006000200008](https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008)

7. Carvalho LA, Thofehrn MB, Souza SA, Coimbra VCC. Psychosocial risks at work of the nursing faculty and coping strategies. *J Nurs UFPE on line*. 2016 Oct;10(5):4356-63. DOI: [10.5205/reuol.9284-81146-1-SM.1005sup201624](https://doi.org/10.5205/reuol.9284-81146-1-SM.1005sup201624)

8. Lee K, Kim I. Job Stress-attributable Burden of Disease in Korea. *J Korean Med Sci*. 2018 May; 33(25):e187. DOI: [10.3346/jkms.2018.33.e187](https://doi.org/10.3346/jkms.2018.33.e187)

9. Acosta-Fernández M, Parra-Osorio P, Restrepo-García JI, Pozos-Radillo BE, Aguilera-Velasco MA, Torres-López TM. Psychosocial conditions, violence and mental health in teachers of medicine and nursing. *Salud Uninorte*. 2017 Sept/Dec;33(3):344-54. DOI: [10.14482/sun.33.3.10893](https://doi.org/10.14482/sun.33.3.10893)

10. Thofehrn MB, Amestoy SC, Carvalho KK, Andrade FP, Milbrath VM. Moral harassment in nursing working settings. *Cogitare enferm*. 2008 Oct/Dec;13(4):597-601. DOI: [10.5380/ce.v13i4.13122](https://doi.org/10.5380/ce.v13i4.13122)

11. Valadão Júnior VM, Mendonça JMB. Workplace harassment: tearing opportunities to pieces. *Cad EBAPE.BR*. 2015 Jan/Mar;13(1):19-39. DOI: [10.1590/1679-39519022](https://doi.org/10.1590/1679-39519022)

12. Ganong LH. Integrative reviews of nursing research. *Res Nurs Health*. 1987 Feb;10(11):1-11. DOI: [10.1002/nur.4770100103](https://doi.org/10.1002/nur.4770100103)

13. Cooper HM. *Interating research: a guide for literature reviews*. 2nd ed. Newbury Park (CA): Sage Publications; 1989.

14. Silva OD, Raichelis R. Bullying in the social worker's labor relationships – an emerging issue. *Serv Soc*. 2015 July/Sept;123:582-603. DOI: [10.1590/0101-6628.038](https://doi.org/10.1590/0101-6628.038)

15. Cahú GRP, Costa SFG, Costa ICP, Batista PSS, Batista JBV. Moral harassment experienced by nurses in their workplace. *Acta Paul Enferm*. 2014 Mar/Apr;27(2):151-6. DOI: [10.1590/1982-0194201400027](https://doi.org/10.1590/1982-0194201400027)

16. Silva AF, Costa SFG, Batista PSS, Zaccara AAL, Costa ICP, Duarte MCS. Moral harassment: a study with nurses of the family health strategy. *J res fundam care online*. 2015 Jan/Mar; 7(1):1820-31. DOI: [10.9789/2175-5361.2015.v7i1.1820-1831](https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i1.1820-1831)

17. Lima GHA, Sousa SMA. Psychological violence in the nursing work. *Rev Bras Enferm*. 2015

Sept/Oct;68(5):535-41. DOI: [10.1590/0034-7167.2015680508i](https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680508i)

18. Andrade CG, Leão JDM, Costa ICP, Brito FM, Santos KFO, Costa SFG. Moral harassment in primary care according to nursing professionals. *Trab educ saúde*. 2015;13(Suppl 1):77-90. DOI: [10.1590/1981-7746-sip00031](https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00031)

19. Machado LF, Murofuse NT, Martins JT. Life experiences as workers in poultry agribusiness of users of mental health care. *Saúde debate*. 2016 July/Sept;40(110):134-47. DOI: [10.1590/0103-1104201611010](https://doi.org/10.1590/0103-1104201611010)

20. Rissi V, Monteiro JK, Cecconello WW, Moraes EG. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas psicol*. 2016 Mar; 24(1):353-65. DOI: [10.9788/TP2016.1-23](https://doi.org/10.9788/TP2016.1-23)

21. Jacoby AR, Monteiro JK. Mobbing of Working Students. *Paidéia (Ribeirão Preto)*. 2014 Jan/Apr; 24(57):39-47. DOI: [10.1590/1982-43272457201406](https://doi.org/10.1590/1982-43272457201406)

22. Rueda FJM, Baptista MN, Cardoso HF. Construction and initial psychometric studies of the Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Aval psicol*. 2015 Apr; 14(1):33-40. DOI: [10.15689/ap.2015.1401.04](https://doi.org/10.15689/ap.2015.1401.04)

23. Campos MI, Rueda FJM. Workplace bullying: scale validity evidence and relationship to quality of work life. *Aval psicol*. 2016 Apr; 15(1):21-30. DOI: [10.15689/ap.2016.1501.03](https://doi.org/10.15689/ap.2016.1501.03)

24. Lima CQB, Barbosa CMG, Mendes RWB, Patta CA. Bullying and violence at work: characterization in a forensic expert analysis. Reporting an experience in the banking sector. *Rev Bras Saúde Ocup*. 2014 Jan/June;39(129):101-10. DOI: [10.1590/0303-7657000050313](https://doi.org/10.1590/0303-7657000050313)

Correspondência

Leslie Bezerra Monteiro

E-mail: enfermeiro.leslie@yahoo.com.br

Submissão: 23/06/2019

Aceito: 23/10/2019

Copyright© 2019 Revista de Enfermagem UFPE on line/REUOL.

 Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob a Atribuição CC BY 4.0 [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), a qual permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/index>