



Enfermagem

12.ASSÉDIO MORAL AOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

IVANILDE PAULA DO NASCIMENTO ANDRADE
MARISE FÁTIMA SILVA SANTOS
SÁTILA ADRIELY MOREIRA CABRAL

RESUMO

Este estudo bibliográfico exploratório busca coletar e analisar dados sobre o tema, definindo o assédio moral como a exposição repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras que causam danos à dignidade e integridade dos indivíduos. A investigação abrange uma revisão de 37 artigos publicados entre 2015 e 2024, selecionados por sua relevância acadêmica e científica. Os artigos foram analisados criticamente para identificar causas, características, efeitos e estratégias de prevenção do assédio moral no contexto hospitalar. Estudos mostraram que o assédio moral é uma questão significativa na enfermagem, com taxas variadas de prevalência em diferentes países e contextos. Esta revisão conclui que o assédio moral é uma forma de violência com graves consequências para os trabalhadores e as organizações. São necessárias políticas preventivas e corretivas, como conscientização, canais de denúncia e sanções aos agressores, para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Descritores: Assédio moral, Violência psicológica e Profissionais de enfermagem

ABSTRACT

This exploratory bibliographic study seeks to collect and analyze data on the topic, defining moral harassment as repetitive and prolonged exposure to humiliating and embarrassing situations that cause damage to the dignity and integrity of individuals. The research emphasizes that moral harassment harms the care, health and quality of life of workers, in addition to negatively impacting professional performance and increasing absenteeism. The investigation covers a review of 37 articles published between 2015 and 2024, selected for its academic and scientific relevance. The articles were critically analyzed to identify causes, characteristics, effects and strategies for preventing bullying in the hospital context. Sources include scientific articles, academic journals, specialized websites and case reports, offering empirical, theoretical and legal evidence that supports a critical analysis of the problem and the proposition of solutions. Studies have shown that bullying is a significant issue in nursing, with varying prevalence rates in different countries and contexts. Some studies suggest that a significant percentage of nurses have experienced some type of bullying throughout their careers. This review concludes that bullying is a form of violence with serious consequences for workers and organizations. Preventive and corrective policies, such as awareness, reporting channels and sanctions for aggressors, are necessary to promote a healthy and respectful work environment. Furthermore, the importance of psychological and legal support for victims is highlighted.

Descriptors: Moral harassment, psychological violence and Nursing professionals.

INTRODUÇÃO

No ambiente de trabalho, o assédio moral é caracterizado pela repetição prolongada de situações que expõem indivíduos a constrangimento e humilhação enquanto desempenham suas funções é um comportamento prejudicial que afeta a honra e a totalidade de uma pessoa.¹

Essa conduta visa criar um ambiente hostil, através de ações que diminuam a liberdade de quem sofre assédio no ambiente de trabalho, além de interferências na esfera pessoal, como chamadas telefônicas invasivas ou até mesmo a disseminação de informações falsas sobre a vítima, com o propósito de constrangê-la. ²

Com base nos conceitos apresentados, este trabalho tem como objetivo geral identificar as consequências na vida do profissional que sofre violência no trabalho. Segundo Hagopian essa violência compromete a qualidade da assistência prestada, pois afeta diretamente a saúde do trabalhador assediado e interfere na sua qualidade de vida e dos colegas do ambiente profissional. Prejudica ainda o desempenho das funções por parte do assediado, gerando o aumento do absenteísmo e a diminuição da produtividade devido a repetição do ato que viola deliberadamente os direitos do outro, atinge a sua integridade biológica percebe-se que a intenção é exercer o controle sobre o outro, anular a sua vontade e impor o fim do conflito por meio da submissão ou demissão.³

O assédio moral é um problema grave que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de comprometer a qualidade e a produtividade do serviço. É preciso que as instituições adotem medidas preventivas e corretivas para coibir essa prática, como a conscientização dos funcionários, a criação de canais de denúncia e a aplicação de sanções aos agressores. Dessa forma, será possível construir um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e harmonioso para todos.⁴

Andrade, Lexly , Silva e Carrieri, apontam a necessidade de mais pesquisas que considerem a dimensão subjetiva, as características da organização, da equipe de trabalho e da sociedade para compreender o fenômeno de forma complexa do assédio moral no ambiente profissional e afirmam que é uma forma de violência que viola os direitos do outro e atinge sua integridade biológica e psíquica. Segundo Andrade et al. "O assédio moral no trabalho (AMT) é considerado violência baseada em humilhações, agressões, psicoterror e abusos de poder que interferem na saúde dos trabalhadores e em suas trajetórias profissionais."⁵

Como afirma Lexly,⁵ "a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhece o assédio

moral no ambiente de trabalho como uma forma de violência e prevê medidas para combatê-lo". Já Silva, Alda Karoline Lima,⁶ descreve o assédio como sendo um ato de humilhação no trabalho. Assim, conclui-se que o assédio moral é uma forma de violência que traz consequências negativas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. É necessário que sejam adotadas políticas de prevenção e combate a essa prática, visando garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Além disso, é importante que os profissionais que sofrem assédio moral busquem apoio psicológico e jurídico para lidar com a situação e defender seus direitos.⁷

O presente estudo se originou através de dados coletados a partir de artigos científicos, revistas acadêmicas, sites e relatos de casos que abordem o tema do assédio moral na enfermagem, bem como suas consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores. Essas fontes foram escolhidas por apresentarem evidências empíricas, teóricas e jurídicas sobre o problema investigado, além de fornecerem informações de como o profissional de enfermagem pode ir em busca de seus direitos.

MÉTODO

A pesquisa realizada é de caráter bibliográfico exploratório, visando coletar e analisar dados sobre o tema do assédio moral na enfermagem e suas consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores. As fontes utilizadas incluem artigos científicos, revistas acadêmicas, sites especializados e relatos de casos. A escolha dessas fontes se deve à sua capacidade de fornecer evidências empíricas, teóricas e jurídicas sobre o problema investigado, além de suportes para uma análise crítica e a proposição de soluções. Isso permite identificar as principais abordagens, conceitos e resultados sobre o tema, bem como as lacunas e contradições na literatura existente. Assim espera-se contribuir para o reconhecimento e prevenção do assédio moral na enfermagem, promovendo a saúde e a dignidade dos trabalhadores. A população-alvo da pesquisa é composta por profissionais de enfermagem.

Foram selecionados 37 artigos para esta revisão bibliográfica que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: foram publicados entre 2015 e 2024, em português de dados e em diferentes fontes, como Google Acadêmico, legislação, base de dados SciELO e revistas de saúde, seminários, conferências e vídeos de youtubers onde abordaram o tema assédio moral a profissionais de enfermagem em diferentes contextos de trabalho; e apresentaram relevância acadêmica e científica para o desenvolvimento do conhecimento na

área. Os artigos selecionados foram analisados de forma crítica e comparativa, buscando identificar as principais causas, características, efeitos e formas de prevenção e combate ao assédio moral no contexto hospitalar.²⁶

Neste estudo, foram excluídos 10 artigos que apresentavam as seguintes limitações: não falavam sobre assédio moral no contexto organizacional; não informavam as consequências do assédio moral para as vítimas, os agressores e a organização; e não abordavam os direitos dos trabalhadores que sofrem assédio moral. Esses artigos foram descartados por não contribuírem para a compreensão do fenômeno investigado e por não oferecerem subsídios teóricos e metodológicos adequados para a realização da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos ou gestos que atentam contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Essa conduta pode ser intencional ou não, mas sempre tem um efeito negativo sobre a saúde mental e física dos trabalhadores.⁸

O assédio moral a enfermeiros é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, com o objetivo de humilhar, desqualificar e excluir socialmente os profissionais de enfermagem. O assédio moral pode ser classificado em diferentes formas, de acordo com a origem, a frequência e a intensidade das condutas abusivas.⁹

Segundo os autores Bonito, Santos, Souza e Mendes relatam que o assédio moral assenta numa assimetria de poder e pode ser vertical (descendente ou ascendente), horizontal ou misto. Quando ocorre de forma vertical, o assédio moral geralmente é perpetrado por superiores hierárquicos e é uma das formas mais comuns e alarmantes. Esse tipo de assédio tende a acarretar consequências físicas e psicológicas mais severas, pois a vítima se sente mais desamparada e isolada, enfrentando dificuldades para resolver o problema. No caso do assédio moral de natureza vertical ascendente, é quando um trabalhador em uma posição hierárquica superior dentro da organização é alvo de agressões por parte de um ou mais subordinados. Por fim, horizontal, se praticado pelos colegas de trabalho, tendo como objetivo a eliminação do outro da organização.¹⁰

Segundo o artigo publicado no JusBrasil, existem diversos tipos de assédio moral no trabalho, incluindo o assédio vertical descendente, que o provém de um superior hierárquico e é dos tipos mais comuns e preocupantes, tendo piores consequências físicas e psicológicas,

uma vez que a vítima fica mais desprotegida, desamparada, sozinha e com dificuldades em encontrar soluções para o problema. Se considerarmos o assédio moral numa vertente ascendente vertical, é quando um colaborador em posição hierárquica superior é alvo de agressões por parte de um ou mais subordinados. Por fim, horizontal, se praticado pelos colegas de trabalho, tendo como objetivo a eliminação do outro da organização.²⁷

Tabela 1. Formas e Classificações do Assédio Moral

FORMA DE ASSÉDIO	DESCRIÇÃO
Vertical Descendente	Assédio praticado por superiores hierárquicos, resultando em graves consequências físicas e psicológicas devido à vulnerabilidade da vítima.
Vertical Ascendente	Assédio praticado por subordinados contra um trabalhador de nível superior na organização.
Horizontal	Assédio entre colegas de trabalho, com o objetivo de eliminar o outro da organização.

Fonte: JusBrasil, 2024

O assédio moral afeta a dignidade, a saúde e a integridade de qualquer profissional. Na área de enfermagem, caracteriza-se por condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, que visam humilhar, constranger, desqualificar ou isolar o trabalhador, causando-lhe sofrimento físico ou psicológico.¹¹

A legislação brasileira não possui uma lei específica sobre o assédio moral, mas existem normas que protegem os direitos dos profissionais de enfermagem contra essa prática. Entre elas, destacam-se:

- [1] A Constituição Federal de 1988, que garante a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a proteção à saúde e a segurança no trabalho como fundamentos e objetivos da República (artigos1º e 3º).¹²
- [2] O Código Civil Brasileiro, que prevê a responsabilidade civil por atos ilícitos que causem dano moral ou material a outrem, podendo o ofendido exigir indenização (artigos 186 e 187).¹³
- [3] A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece as hipóteses derescisãodo contrato de trabalho por justa causa do empregador ou do empregado, podendo o assédio moral configurar falta grave de ambas as partes (artigos 482 e 483).¹⁴
- [4] O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, que define os princípios, as responsabilidades e os deveres dos profissionais de enfermagem no exercício da profissão, bem como as infrações e as penalidades éticas (Resolução COFEN nº 311/2007).¹⁵

[5] As leis municipais e estaduais que tratam do assédio moral no âmbito da administração pública, estabelecendo conceitos, procedimentos, medidas preventivas e corretivas para coibir essa prática (por exemplo, a Lei nº 1163/2000 de Iracemápolis-SP).¹⁶

Os profissionais de enfermagem que forem vítimas ou testemunhas de assédio moral devem denunciar o fato às autoridades competentes, como o Conselho Regional de Enfermagem (COREN), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Sindicato dos Enfermeiros ou dos Técnicos de Enfermagem, a Comissão de Ética da instituição onde trabalham ou a Justiça do Trabalho. Além disso, devem buscar apoio psicológico e jurídico para preservar sua saúde e seus direitos.¹⁷

Os profissionais de enfermagem têm uma série de direitos que visam garantir sua dignidade, segurança e saúde no exercício de sua função. Esses direitos estão previstos na Constituição Federal, no Código Civil, na Consolidação das Leis do Trabalho e em normas específicas da categoria, como a Resolução COFEN 564/2017.¹⁸ Alguns desses direitos são:

- I. -Recusar a exercer atividade que não oferece segurança ou que possa causar danos à saúde do paciente ou do profissional.
- II. -Recusar a administrar medicamentos sem prescrição atualizada ou que possam gerar efeitos adversos.
- III. -Negar a ser filmado exercendo sua profissão sem autorização prévia e por escrito.
- IV. -Ser perito judicial em casos relacionados à enfermagem.
- V. -Realizar denúncia ao Conselho Regional de Enfermagem caso o médico venha culpar o profissional por algo que o próprio médico causou.
- VI. -Receber adicional noturno, lanche noturno e compensação por trabalhos realizados aos domingos e feriados.
- VII. -Ter estabilidade pré-aposentadoria e estabilidade para as profissionais de enfermagem gestantes.
- VIII. -Receber assistência hospitalar gratuita em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.
- IX. -Ter fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado e em boas condições de uso.
- X. -Ser respeitado em sua dignidade, opinião, ideologia e crença, sem sofrer discriminação, assédio ou violência no ambiente de trabalho.¹⁸

O assédio moral pode ser praticado por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até mesmo por pacientes e familiares. Suas manifestações podem variar, incluindo:

- I. -Impor metas inatingíveis ou exigir tarefas além da capacidade do profissional.
- II. -Ignorar, excluir ou isolar o profissional das atividades ou da comunicação da equipe.
- III. -Fazer críticas injustas, ofensas, ironias ou piadas sobre o profissional ou seu trabalho.
- IV. -Ameaçar, intimidar ou coagir o profissional fazer algo contra vontade ou seus princípios éticos.
- V. -Difamar, caluniar ou espalhar boatos sobre profissional.
- VI. -Desvalorizar, desautorizar ou desacreditar o profissional perante os demais.¹⁸

O profissional exposto a tais situações pode desenvolver sérios prejuízos à saúde, como estresse, ansiedade, depressão, insônia, baixa autoestima, isolamento social, entre outros. Além disso, pode comprometer a qualidade da assistência prestada aos pacientes e a harmonia da equipe de trabalho. Por isso, é importante que o profissional de enfermagem que sofre ou presencia assédio moral busque ajuda e denuncie a situação às autoridades competentes.¹⁹ Algumas medidas que podem ser tomadas são:

- I. Procurar apoio psicológico e jurídico especializado.
- II. Registrar as situações de assédio em um diário ou em um documento formal.
- III. Buscar testemunhas que possam confirmar os fatos ocorridos.
- IV. Comunicar o caso ao Conselho Regional de Enfermagem e ao sindicato da categoria.
- V. entrar com uma ação judicial contra o assediador e o empregador, se for o caso.
- VI. assédio moral no contexto da enfermagem é um problema grave que afeta não só os profissionais, mas ambiente laboral.¹⁹

Portanto, é necessário que todos os envolvidos na área da saúde se conscientizem sobre os efeitos nocivos do assédio moral e se engajem na prevenção e no combate a essa prática. Somente assim será possível garantir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e ético para os profissionais de enfermagem e para os pacientes que dependem de seus cuidados, pois as consequências desses problema são muito prejudiciais aos profissionais

enfermeiros.²⁰

Entre as vivências de sofrimento trazidas, destaca-se as falas que relatam a angústia de uma profissional que frente àquilo que a ela era dito, como os discursos com conotações pejorativas, de desqualificação e agressivas ditos por um colega médico. A profissional relata que percebe que seu ambiente de trabalho se torna desrespeitoso na medida em que ocorre a falta de coleguismo e, até mesmo, de profissionalismo. Entre as situações mais graves, conta que há profissionais que gritam e jogam objetos no chão ao se exaltarem com as profissionais da enfermagem sem razão aparente. O assédio no trabalho é proferido diante de toda a equipe, e há uma crítica feita pela própria participante ao relatar o quanto isto é naturalizado em espaços hospitalares.¹⁷

Analisando o impacto do assédio moral vivido por essa profissional no trabalho e na saúde mental. É um estudo que analisou a narrativa de uma enfermeira que atua em um bloco cirúrgico há quase quatro anos, especificamente discutindo seus relatos referentes ao assédio sofrido no ambiente hospitalar público durante a pandemia de COVID-19. A enfermeira é graduada há 13 anos e possui especialização em enfermagem perioperatória.²¹

Percebeu-se que isto provocou sofrimentos exponenciais na enfermeira que já esteve aos prantos no trabalho após sofrer violências morais. Ainda, notou-se que ocorreu questionamento frente à escolha profissional e relatos de desistência de colegas. Frente aos insultos, atitudes antiéticas e condutas antiprofissionais, a vítima questiona seu estado de saúde mental e relata que se enche de remédios para suportar e enfrentar o trabalho e para conseguir sobreviver no ambiente.²¹

Nota-se que a sintomatologia desenvolvida contempla humor deprimido, esgotamento físico e mental, crises de ansiedade, dores torácicas, sentimento de frustração e raiva, com um provável desenvolvimento de transtorno depressivo.²²

O estudo evidencia as graves consequências do assédio moral no trabalho na saúde mental dos profissionais de enfermagem, especialmente em um contexto de pandemia, no qual eles estão expostos a condições precárias de trabalho, sobrecarga física e emocional, baixa remuneração e falta de equipamentos de proteção individual adequados. Além disso, o estudo aponta a necessidade de reconhecimento dos valores pessoais e profissionais dos enfermeiros, bem como a importância de promover uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na comunicação efetiva e na valorização do trabalho em equipe. O assédio moral no trabalho é uma forma de violência que afeta a dignidade e a integridade do trabalhador, podendo causar danos físicos e mentais.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS)², os principais problemas

identificados em indivíduos que foram vítimas de assédio moral incluem depressão e transtorno de estresse pós-traumático". Além disso, o assédio moral pode ocasionar outros prejuízos à saúde, tais como: ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas.²⁴

Exemplos de condutas que configuram assédio moral são: retirar a autonomia do colaborador ou contestar suas decisões; sobrecarregar com novas tarefas ou retirar seu trabalho; ignorar ou isolar; fazer críticas ofensivas ou ironias; divulgar boatos ou mentiras sobre ele; impor metas inatingíveis ou mudá-las constantemente. ameaçar o colaborador com demissão ou punição; entre outras.²⁴

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que pode julgar casos de assédio moral e determinar indenizações por danos morais e materiais. O trabalhador, podendo causar danos físicos e mentais, como depressão, transtorno de estresse pós-traumático, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, trabalhador também pode denunciar o assediador aos órgãos competentes da empresa ou aos sindicatos da categoria. O assédio moral no trabalho é uma prática que deve ser combatida e prevenida por todos, pois compromete o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores e das organizações.²⁵

Por meio de pesquisa bibliográfica, procurou-se definir o conceito de assédio moral, compreender suas origens e modos de manifestação no contexto laboral, avaliar suas consequências e propor estratégias preventivas. O objetivo é mitigar sua incidência e, por conseguinte, minimizar os prejuízos associados, promovendo um ambiente de trabalho saudável e harmonioso que preserve a dignidade do colaborador e respeite seus direitos individuais.

CONCLUSÃO

A pesquisa bibliográfica exploratória realizada sobre o assédio moral na enfermagem evidenciou a gravidade desse problema e suas consequências significativas para a saúde física e mental dos profissionais. Utilizando uma variedade de fontes, como artigos científicos, revistas acadêmicas, sites especializados e relatos de casos, o estudo conseguiu reunir evidências empíricas, teóricas e jurídicas, proporcionando uma análise crítica e detalhada do tema.

O reconhecimento dos valores pessoais e profissionais dos enfermeiros e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na comunicação efetiva e na valorização do trabalho em equipe são essenciais. O assédio moral no trabalho é uma forma

de violência que afeta a dignidade a integridade baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas. Portanto o assédio moral é uma forma de violência que exige políticas preventivas e corretivas eficazes. Medidas como a conscientização dos funcionários, a criação de canais de denúncia e a aplicação de sanções aos agressores são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Além disso, o apoio psicológico e jurídico é fundamental para as vítimas, garantindo que seus direitos sejam protegidos e que possam lidar com as consequências do assédio de maneira adequada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Almeida K A A, Santos R F, Xavier T R , Beserra F F. Assédio Moral vivenciado por enfermeiros no ambiente de trabalho. Brazilian Journal of Surgery and Clinical Research – BJSCR [internet] 2020 Agosto [citado em 2024 Abril 02]; Vol.32,n.1,pp.92-98 (Set – Nov 2020). Disponível em: https://www.mastereditora.com.br/periodico/20200907_163445.pdf
- [2] Bastos N K N , Rocha A M S , Santos D C, Silva J F, Silva J C, Jesus LMS. Assédio e a enfermagem: exposição no ambiente de trabalho. In: II Congresso Nacional de Inovações em Saúde (CONAIS) - Fortaleza – Ceará [internet] 2021. [citado em 2024 abril em16]. Disponível em: <https://www.doity.com.br/anais/conaiis/trabalho/198358>.
- [3] 3.Hagopian EM, Freitas GF de. Assédio moral na vivência dos enfermeiros: perspectiva fenomenológica. Rev enferm UFPE on line. 2019;13:[1-9] ID: biblio-046439. USP+BR Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1046439>
- [4] 4.Andrade CB, Assis SG. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Rev bras saúde ocup [Internet]. 2018;43:e11.[citado em 2024 Abril 20]. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/doi.org/10.1590/2317-636900001291>.
- [5] 5. Oliveira. LG. Assédio Moral como fenômeno contemporâneo do trabalho: revisão Da produção brasileira nos últimos cinco anos. [dissertação].Goiânia. Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás.2018.108 p.[citado em 2024 maio 05]. Disponível em: <http://seesp.com.br/wpcontent/uploads/2018/07/Assedio-Moral-como-fenomeno-contemporaneo-do-trabalho.pdf>
- [6] 6. Silva AKL da, Marinho MID, Machado LS da SX, Queiroz JLF de, Jucá RM do N. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. Rev bras saúde ocup [Internet].[Citado em 2024 de maio] 2019;44:e22. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8ShCn6z78sLCwbjWdPtWRhh/?lang=pt#doi:10.1590/2317-6369000015918>.
- [7] 7. Guimarães M. Assédio moral no trabalho: tudo o que você precisa saber como advogado. Blog do Direito IDP [Internet]. 2023 [citado 2024 maio 06]. Disponível em: <https://direito.idp.edu.br/blog/direito-do-trabalho/assedio-moral-no-trabalho/lei-14457-22/1814156354>.

- [8] 8. Brasil. Ministério da Saúde. Assédio moral no trabalho: conhecer, prevenir e cuidar[Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2019 [acesso em 06 maio 2024]. Disponível em:https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf.
- [9] 9. Lima GHA, Sousa S de MA de. Violência psicológica no trabalho da enfermagem. Rev Bras Enferm [citado em 2024 maio 07].<https://www.scielo.br/j/reben/a/Gb9KDbGB75rkkCz5NLYpMZn/?lang=pt#ModalHowcitedoi.org/10.1590/0034-7167.2015680508i>
- [10] 10. Bonito J, Santos J, Souza R, Mendes A. Assédio Moral em Enfermagem: uma Revisão Integrativa. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line. 2018, volume 6, 1-10. [citado em 2024 maio 08]. Disponível em: <https://www.rpso.pt/assedio-moral-enfermagem-revisao-integrativadoi:10.31252/RPSO.15.09.2018>
- [11] 11. Paula C de FNQ de, Motta AC de GD, Nascimento RP. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Serv Soc Soc [Internet].2021Sep;(142):467–87.[citado 2024 maio 20] Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/#doi.org/10.1590/0101-6628.260>
- [12] 12. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Senado Federal: Centro Gráfico; 1988. Artigos 1º e 3º. [citado 1 maio 2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html
- [13] 13. Alberton AB. Art186 do código civil- jurisprudencia atualizada. Citado 29 outubro 2022]. Petições online [internet] [citado em 08 maio 2024]. Disponível em: <https://www.peticoesonline.com.br/art-186-cc>.
- [14] 14. Brasil.Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943,Rio de Janeiro(RJ) [citado 09 maio 2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- [15] 15. Cofen. Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Resolução Cofen nº 564/2017 [Internet]. Brasília: Cofen; 2017 [citado em 09 maio 2024]. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html.
- [16] 16. Lei nº 1163/2000 de Iracemápolis-SP. Dispõe sobre a proibição de assédio moral no âmbito da administração pública municipal e dá outras providências.[citado em: 11 maio 2024]. Disponível <http://www.iracemapo.lis.sp.gov.br/legislacao/leis/2000/1163.pdf>.
- [17] 17. Lucena PLC, Costa SFG da, Batista JBV, Lucena CMF, Moraes GS da N, Costa BHS. Produção científica sobre assédio moral e enfermagem: estudo bibliométrico. Rev esc enferm USP [Internet]. 2018;52:e03354. [citado em 11 de maio 20234].Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980220X2017029103354>.
- [18] 18. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN 564/2017. Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/loais em que são realizadas atividades de enfermagem. Brasília: COFEN; 2017.[citado em: 12 maio 2024.].Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.Html.
- [19] 19. Manual de Direitos Humanos para a Enfermagem. Centro Universitário de Brasília; Conselho Federal de Enfermagem. 2016.[. Acesso em: 12 de maio 2024].Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Manual-Direitos-Humanos-Enfermagem.pdf>.

- [20] 20. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Palestra Assédio Moral no ambiente de Trabalho.[Internet]. 2022 maio 30. [Acesso em: 12 de maio 2024]. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=c_5SITTa3Jk
- [21] 21. Conselho Federal de Enfermagem. Assédio moral na enfermagem [Internet]. Brasília: COFEN; 2020 [citado 12 de maio 2024]. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/09/Assedio-Moral-Enfermagem.pdf>.
- [22] 22. Silva M. Assédio moral no trabalho: conceitos, causas e consequências. Rev Bras Dir Trab. 2020; 15(2): 123-40. [citado em 13 maio 2024]. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf.
- [23] 23. Organização Mundial da Saúde. Assédio moral : conhecer, prevenir, cuidar [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2015 [citado em maio jun 2024].Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf.
- [24] Assédio Moral no Trabalho: Lei 14.457/22 [Internet]. Jusbrasil; 2021 [acesso em 21 maio 2024].Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-lei-14457-22/1814156354>.
- [25] Assédio Moral no Trabalho: Lei 14.457/22 [Internet]. Jusbrasil; 2021 [acesso em 21 maio 2024].Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-lei-14457-22/1814156354>.
- [26] Queiroz de Paula CFN, Motta ACGD, Nascimento RP. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Rev Bras Saúde Ocup[Internet]. 2018 [acesso em 25 maio 2024];43:e 9. Disponível em:<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>
- [27] JusBrasil.Tipos de assédio moral no trabalho [Internet]2024[citado em 2024 maio 29].Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho/317924376>.