



Informe de Investigación

**ASSÉDIO MORAL (MOBBING):
OS IMPACTOS GERADOS AO ENFERMEIRO DA ESTRATÉGIA DE SAÚDE
DA FAMÍLIA NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA – MG**

ANA PAULA DE FIGUEIREDO

RESUMO

Objetivos: Este trabalho buscou conhecer os impactos gerados resultantes do *Mobbing*, entre os Enfermeiros inseridos na Estratégia Saúde da Família (ESF) do município de Uberlândia (Minas Gerais) e propor estratégias que possam ser utilizadas na resolutividade do problema em questão. **Método:** Estudo transversal do tipo qualitativo e quantitativo, realizado com os 74 enfermeiros das Equipes de Estratégia de Saúde da Família do município de Uberlândia – MG, através de um questionário de qualidade de vida. **Resultados:** A idade média dos entrevistados foi de 30 anos, o tempo médio de trabalho na empresa foi de 07 anos, 75% afirmaram estarem insatisfeitos com o trabalho realizado devido às condições oferecidas, 50% afirmaram já ter sofrido assédio moral durante o trabalho. **Conclusão:** Os enfermeiros participantes da

pesquisa, em sua maioria, afirmaram já ter vivenciado algum tipo de assédio durante o trabalho. A maior parte deles não identificou o assédio no momento, e nenhum dos participantes desta pesquisa realizou denúncia temendo represália. O assédio moral (*Mobbing*) precisa ser mais discutido, bem como os direitos dos trabalhadores, para que esta situação não se repita e medidas sejam tomadas.

Palavras-chaves: *Mobbing*; Saúde pública; Enfermagem; Enfermagem em saúde comunitária.



**ASEDIO MORAL (*MOBBING*): LOS
IMPACTOS GENERADOS AL
ENFERMERO DE LA ESTRATEGIA DE
SALUD DE LA FAMILIA EN EL
MUNICIPIO DE UBERLÂNDIA – MG.**

RESUMEN

Objetivos: Este trabajo buscó conocer los impactos generados resultantes del *Mobbing*, entre los Enfermeros insertados en la Estrategia Salud de la Familia (ESF) del municipio de Uberlândia (Minas Gerais) y proponer estrategias que puedan ser utilizadas en la resolución del problema en cuestión.

Método: Estudio transversal del tipo cualitativo y cuantitativo, realizado con los 74 enfermeros de los Equipos de Estrategia de Salud de la Familia del municipio de Uberlândia - MG, a través de un cuestionario de calidad de vida. Resultados: La edad media

de los entrevistados fue de 30 años, el tiempo promedio de trabajo en la empresa fue de 07 años, 75% afirmaron estar insatisfechos con el trabajo realizado debido a las condiciones ofrecidas, 50% afirmaron haber sufrido acoso moral durante el trabajo. Conclusión: Los enfermeros participantes de la investigación, en su mayoría, afirmaron haber vivido algún tipo de acoso durante el trabajo. La mayor parte de ellos no identificó el acoso en el momento, y cualquier de los participantes de esta investigación realizó denuncia temiendo represalia. El acoso moral (*mobbing*) necesita ser discutido, así como los derechos de los trabajadores, para que esta situación no se repita y se adopten medidas.

Palavras chaves: *Mobbing*; Salud publica; Enfermería; Enfermería em salud comunitaria.



1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

No Brasil, o fenômeno, sob o rótulo assédio moral, vem sendo bastante estudado, sobretudo por juristas, havendo escassez de estudos realizados dentro do campo da saúde mental.

O reconhecimento do *mobbing* como uma nova causa de mal-estar e adoecimento no trabalho tem mobilizado pesquisadores da área da saúde mental ocupacional. Nos novos modelos de análise da violência no ambiente de trabalho propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), suas manifestações físicas e psicológicas são igualmente consideradas, tendo sido dada importância aos atos de violência, considerados até o momento como “menos graves”, tais como, o amedrontamento, a intimidação ou o assédio psicológico no trabalho.

A partir desta proposta, rejeita-se a ideia de que a violência no ambiente de trabalho comporte unicamente fatores pessoais e passa-se a considerá-la como resultante de uma combinação de causas relativas às pessoas, ao meio ambiente, ao ambiente de trabalho e às condições organizacionais e contratuais do trabalho. Assim como às formas de interação entre os próprios trabalhadores, entre os clientes e os trabalhadores e entre estes e empresários.

A presença da violência no ambiente de trabalho implica em custos consideráveis para os indivíduos em termos de saúde e em relação a seu emprego e para a organização, dado o impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal. O combate à violência no trabalho traz benefícios ao indivíduo, à organização e à sociedade como um todo (Hoel, Cooper & Faragher, 2001).

O assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann, que, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais chegou a um processo que qualificou de psicoterror, cunhando o termo *mobbing* (um derivado de mob, que significa horda, bando ou plebe), devido à



similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro. Dois anos após, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista com grande experiência como psicoterapeuta familiar, popularizou o termo por meio do lançamento de seu livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, um best-seller que ocasionou a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar.

A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como demonstram as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação de profissionais de diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. Entretanto, a visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição. A todo instante, incalculáveis vítimas são excluídas do trabalho, seja por serem forçadas a pedir demissão ou afastarem-se para licença médica, seja por serem induzidas a cometer erros que justifiquem uma justa causa.

Devido à amplitude e a profundidade das consequências, o *mobbing* pode causar serias repercussões na saúde individual dos trabalhadores, bem como da organização e da sociedade de um modo em geral (MORENO-JIMENEZ et al., 2005). Dessa forma, quando o *mobbing* é identificado em um trabalhador suas formas se traduzem em doenças emocionais e físicas, deixando a vítima com sintomas de depressão, perda da autoconfiança, corrosão da autoestima, desmotivação para o trabalho, isolamento social, sentimento de inadequação, conflitos familiares, paranoia, fobias, psicose, Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC), Burnout, entre outros.

Por essa razão, o objetivo deste trabalho é de contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no trabalho. Nesse sentido, a pesquisa se propõe a elucidar o assédio moral no trabalho, por meio do estudo do fenômeno em suas origens, perfil dos envolvidos, métodos, e suas especificidades no



mundo do trabalho, como os elementos caracterizadores, com destaque para a violação da dignidade da pessoa humana e a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho o que evidencia discriminação arbitrária e perversa.

Enfim, estudar sob que formas o fenômeno recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, em especial à luz dos preceitos constitucionais fundamentais que tutelam a pessoa humana, bem como conhecer a magnitude das consequências que pode gerar na saúde da vítima, para os agressores, para o ambiente de trabalho, para o contrato de trabalho, para a organização da empresa, a fim de traçar políticas de prevenção e solução para o problema.

2. PROBLEMÁTICA

O tema Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho vem sendo pesquisado por vários autores de diversas áreas e sendo identificado como um problema que abrange vários profissionais de diversas funções laborais.

O presente estudo visa pesquisar a constância do Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho da categoria dos (as) Enfermeiros (as) das Equipes de Estratégia de Saúde da Família do Município de Uberlândia no Estado de Minas Gerais e a viabilização de condutas para amenizar os danos causados nos trabalhadores dessa área. Frente ao exposto, questionamos:

- As condutas do Assédio Moral (*mobbing*) estão presentes no ambiente de trabalho desses profissionais supracitados?
- Quais os impactos que essas condutas causam na vida desses trabalhadores?
- Quais as medidas de prevenção poderiam ser implantadas pelo empregador para que essas práticas de Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho fossem controladas ou até mesmo extintas do ambiente do trabalho?



- Quais medidas poderiam ser implantadas para ajudar os Enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família que já sofreram de Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho para amenizar os danos causados?

Assim, espera-se que os resultados dos dados dessa pesquisa possam contribuir na implantação de medidas para que o Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho seja identificado tanto pelos Enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família (que serão o público alvo da pesquisa) quanto para o empregador e conseqüentemente pela sociedade como um problema grave que merece a atenção de todos envolvidos com o intuito de se criar estratégias e mecanismos para que ajude esse profissional na luta contra o Assédio Moral (*mobbing*) no trabalho.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Conhecer os impactos gerados resultantes desse hábito, entre os Enfermeiros, inseridos na Estratégia Saúde da Família (ESF) do município de Uberlândia (Minas Gerais). E como conseguinte propor estratégias que possam ser utilizadas na resolutividade do problema em questão, mobilizando as pessoas envolvidas para tratar o Assedio Moral como um tema que deve ser desenvolvido e extinguido do ambiente de trabalho através da criação de políticas públicas que norteiem o tema e suas especificidades.

3.2. Objetivos Específicos

- Avaliar a existência de condutas de Assédio Moral (*mobbing*), a sua intensidade e frequência no ambiente de trabalho dos Enfermeiros (as) da Estratégia de Saúde da Família de Uberlândia – MG;



- Identificar os impactos geradores que o (*mobbing*) no trabalho causa na vida desses Enfermeiros das equipes de Saúde da Família de Uberlândia (Minas Gerais);
- Caracterizar a prevalência que os empregadores utilizam o (*mobbing*) no trabalho para satisfazer suas necessidades trabalhistas;
- Conhecer os impactos provocados nos Enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família, Empregador e sociedade.
- Propor estratégias que ajudem a melhorar as condições desses funcionários no seu ambiente de trabalho, como a criação de Políticas Públicas que englobam tal problema, assim como a criação de planos de prevenção entre outros.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

O termo *mobbing* é ainda pouco conhecido, porém a realidade que representa é tão antiga como o ser humano. Está presente em todo o mundo, em vários contextos laborais, variando, no entanto, com a cultura e o estado de evolução da sociedade (JOÃO, 2010).

O conceito de *mobbing* começou a ser discutido na Europa, inicialmente por Leymann, na Suécia, considerado o “pioneiro do *mobbing*”, seguido por Hirigoyen na França e, daí em diante, em diversas partes do mundo. Esta forma de assédio moral, considerada como uma das consequências das novas políticas de gestão, fruto das exigências do capitalismo, como a competição, a globalização e as relações interpessoais contraditórias, surge assim nos países de maior poder económico e político a nível mundial (FRONTZEK, 2009).

Leymann (1990, p.121) citado por Guimarães e Rimoli (2006) descreve *mobbing* como um “fenómeno em que a pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente” e “durante um tempo prolongado” – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na



semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas abandonem o local de trabalho.

Entre os elementos que caracterizam e qualificam o fenômeno em análise, salientam-se: a existência de uma conduta de assédio, dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, desigualdade ou assimetria de poder entre agressor e a vítima, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos (THOME, 2008; JOÃO, 2010).

João (2010) destacou vários sintomas associados ao *mobbing* no trabalho, tais como: stress, tensão, ansiedade e diminuição do bem-estar psicológico. Também são mencionados sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, diminuição da capacidade de resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais, transtornos por stress pós-traumático e abandono laboral. Podem ocorrer alterações como, o transtorno obsessivo, o transtorno bipolar e a depressão.

Considerado um fenômeno relevante, o *mobbing* tem sido pouco discutido no contexto histórico da saúde, especialmente, na Enfermagem. Porém, é um assunto merecedor de destaque, já que pode desestruturar a vida de uma pessoa, não somente no que se refere ao desempenho no trabalho, mas também à sua autoestima e relações sociais (THOFEHRN et al., 2008).

Uma análise global realizada por Sá (2008, p. 82) sugere que este fenômeno no seio da Enfermagem, constitui “um problema disseminado em todos os contextos da prestação de cuidados e que pode resultar num clima prejudicial ao bem-estar dos profissionais, acarretar elevados custos para a organização e, inclusive, repercutir-se na qualidade dos cuidados”.



Neste contexto, devido à necessidade de melhor compreendermos este problema com que nos confrontamos na nossa prática quotidiana, e de subsidiarmos o nosso agir profissional com propostas de intervenção, fundamentadas e justificadas, através da implementação de novas estratégias de prevenção que se mostrem eficientes e resolutivas para o problema em questão.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define violência como o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Ao analisar o conceito de violência proposto pela OMS, à inclusão da palavra “poder”, amplia a natureza de um ato violento e expande o conceito usual de violência, para incluir os atos que resultam de uma relação de poder, incluindo ameaças e intimidação.

Embora as organizações de saúde devessem cumprir um papel protetor, elas não estão livres da presença da violência, que se torna significativa pelas lesões físicas, psíquicas e morais que acarreta. Além disso, as repercussões da violência podem trazer implicações negativas a este setor, ao gerar absenteísmo, o comprometimento da qualidade dos cuidados prestados e a decisão desses trabalhadores de abandonar suas profissões. Isto, por sua vez, pode causar a redução dos serviços de saúde disponíveis para a população, assim como o aumento dos custos com a saúde.

González de Rivera (2005) salienta que Leymann, para além da criação do conceito e dos primeiros estudos clínicos e epidemiológicos, teve como contribuição ainda mais importante, a descrição operacionalizada de 45 condutas de *mobbing*. A lista destas condutas em forma de pergunta denomina - se de LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) e tem sido utilizada como escala em muitas investigações sobre esta temática. Na opinião deste autor, o assédio psicológico ou a agressão faz-se sem tocar a vítima, ou seja, sem ninguém aparentemente notar o que se passa. Enquanto isso, o agressor continua a sentir-se seguro, numa situação de domínio.



O *mobbing* no trabalho começa inicialmente por uma mudança repentina na relação entre o agressor e a pessoa que, a partir de então, se vai converter no objeto de assédio. Este pode atingir indistintamente, qualquer um dos níveis hierárquicos de uma organização e está relacionado com a função do local que ocupam os protagonistas a nível hierárquico no trabalho. Inclusivamente, de acordo com Hirigoyen (2002), Piñuel y Zabala (2003), Carvalho (2006) e Pacheco (2007) existem diferentes tipos de assédio: descendente, horizontal, misto e ascendente. Na perspectiva de Piñuel y Zabala (2001) as principais causas que levam a este tipo de violência são os sentimentos de ciúme, inveja, competição, promoção da pessoa ou chegada ao local de trabalho de um novo elemento. Martínez-Lugo (2006) salienta a existência de cinco elementos comuns às situações qualificadas de assédio psicológico, ou assédio moral no trabalho, eles são:

- A existência de uma conduta de assédio;
- A intencionalidade;
- A repetição das condutas pelo menos uma vez por semana, durante seis meses;
- A desigualdade de poder que ocorre entre o agressor e a vítima;
- A vítima apresenta-se psicologicamente desorganizada, com baixa autoestima, sentimentos de culpa, incapacidade de concentrar-se, ansiedade, depressão e isolamento.

O *mobbing* encontra-se também intimamente relacionado com as relações interpessoais, pois, no ponto de vista de Alkimin (2005), estas quando são defeituosas e problemáticas interferem contaminando o ambiente de trabalho, tornando-o impregnado de práticas humilhantes com o objetivo de assediar. A satisfação no local de trabalho também se relaciona com o *mobbing*, pois Siqueira (1995) considera que a satisfação no trabalho decorre das experiências vividas no ambiente organizacional, influenciando a vida social, a saúde mental e até os vínculos afetivos. Inclusivamente, o mesmo autor, salienta que os aspectos de trabalho capazes de desencadear satisfação ou insatisfação estão divididos em três agrupamentos:



- Satisfação com o ambiente social, no qual se incluem a satisfação com a chefia e com os colegas de trabalho;
- A atribuição do cargo, na qual se pode verificar a satisfação com a natureza do próprio trabalho;
- Gestão de pessoas, que representa o modo como a organização manifesta a sua retribuição ao empregado, tendo em conta os fatores de satisfação com o salário e a oportunidade de promoção.

As consequências do *mobbing* são avassaladoras, tanto para a saúde física e psíquica da vítima, como para o funcionamento da própria empresa. De acordo com Piñuel y Zabala (2001) a vítima de *mobbing* poderá entrar num período de deterioração e isolamento em que começam a sucederem-se problemas de saúde procedentes da alteração do seu equilíbrio sócio emotivo e psicofísico. Aliás, os sintomas mais frequentes estão relacionados com transtornos de sono, ansiedade, stress, hipervigilância, mudanças na personalidade, problemas no relacionamento conjugal e depressão. Todos estes fatores levam à perda do equilíbrio físico e emocional da vítima, o que por vezes a conduz a um estado de enfermidade, tendo de pedir “baixa” ou dispensa de serviço, na tentativa de repor o seu equilíbrio.

Deste modo, tal como refere Trombetta (2005), é importante que sejam estabelecidos mecanismos de regulação nas organizações com o intuito de impedir comportamentos de desprezo, humilhação, perseguição e maus-tratos ao trabalhador. Segundo Freitas (2007) é possível prevenir ou eliminar a ocorrência de assédio. No entanto, é necessária coragem e vontade das chefias em reconhecer a possibilidade de ocorrência, bem como disposição para apurar os fatos e punir os responsáveis, independentemente do cargo que ocupem.

5. METODOLOGIA



Neste trabalho serão desenvolvidos dois tipos de pesquisa, ou seja, a pesquisa teórica e a pesquisa de campo de carácter correlacional, transversal do tipo qualitativo e quantitativo. A população-alvo escolhida será os enfermeiros que exercem suas funções laborais nas Equipes de Saúde da Família no Município de Uberlândia/ MG. As abordagens quantitativas e qualitativas devem ser usadas de maneira complementar quando a escolha de somente uma das perspectivas mostrar-se insuficiente para pesquisa da realidade observada. A articulação entre as duas abordagens podem favorecer o aprofundamento da análise das questões investigadas (BRUGGEMANN E PARPINELLI, 2008).

Na pesquisa teórica serão tratados todos os conceitos envolvendo o sistema de informação, com suas fontes e canais, avaliando os componentes sociodemográficos e profissional dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

Na pesquisa de campo serão abordados os profissionais Enfermeiros que desenvolvem seu trabalho laboral nas Equipes de Estratégia de Saúde da Família dos setores Norte, Sul, Leste, Oeste e Central no Município de Uberlândia no Estado de Minas Gerais, através de um questionário eletrônico que conterà perguntas fechadas com alternativas abordando do tema de Assédio Moral (mobbing) no trabalho. A partir daí proceder-se-á uma abordagem qualitativa para identificação de aspectos detalhados dos casos e da percepção dos profissionais Enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família quanto às causas que levam a ocorrência dos mesmos.

RESULTADOS

A faixa etária dos profissionais entrevistados foi 25 a 45 anos, sendo a idade média 25 anos, o tempo médio de trabalho na empresa foi 7 anos. Quanto ao questionário, 75% afirmaram estarem insatisfeitos com o trabalho realizado devido às condições oferecidas e 50% afirmaram já ter sofrido assédio moral durante o trabalho.



CONCLUSÃO

Os enfermeiros participantes da pesquisa, em sua maioria, afirmaram já ter vivenciado algum tipo de assédio durante o trabalho. A maior parte deles não identificou o assédio no momento, e nenhum dos participantes desta pesquisa realizou denúncia temendo represália. O assédio moral (*mobbing*) precisa ser mais discutido, bem como os direitos dos trabalhadores, para que esta situação não se repita e medidas sejam tomadas.

REFERÊNCIAS

- Alkimin (2005). *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá Editora.
- Apóstolo; Loureiro (2002). ERIT- *Um instrumento para avaliação das relações interpessoais no trabalho*. Revista Referência, nº 9, p. 5-10.
- Barreto (2003). *Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Editora da PUC-SP.
- Carvalho (2009). O mobbing nos enfermeiros. INFAD Revista de Psicologia, 4, p. 73-82.
- Carvalho (2007) - Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem – estudo preliminar. *Revista Investigação em Enfermagem*. Nº 15, p. 43-55.
- Carvallho (2010) - *Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem*. *Revista Investigação em Enfermagem*. Nº 21, p. 28-42.
- Costa [et al.] (2005) - Estilo de vida e saúde mental: estudo de caso com enfermeiros. *Revista de Enfermagem UERJ*. Vol. 13, nº 2, p. 199-203.
- Frontzek (2009) - *Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho*. Belo



Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Dissertação de mestrado.

Guimarães; Rimoli (2006) – “*Mobbing*” (*assédio psicológico*) *no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Vol. 22, nº 2, p. 183-192.

Hirigoyen (2002). *O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade*. Lisboa: Editora Pergaminho.

Hoel; Cooper; Faragher (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Hoel; Cooper; Faragher (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

João (2010) - *Mobbing, relações interpessoais e satisfação laboral*. *International Journal of Developmental Psychology*. Nº 1, p. 399-406.

Leite (2006) - *O exercício do poder empresarial e a vida privada do empregado: aspectos de violação*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica. Dissertação de mestrado.

Leymann (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims*, 5, pp 119-126.

Leymann (1996 b). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, pp. 165-184.

Lugo (2006 Julho/Dezembro). El acoso psicológico em el trabajo: La experiencia em Puerto Rico. *Aletheia*, 24, p.21-33.

Pacheco (2007). *O assédio moral no trabalho: O Elo Mais Fraco*. Coimbra: Edições



Almedina.

Zabala (2001). *Mobbing*, la lenta y silenciosa alternativa al despido. Revista de la

Asociación Española de Dirección de Personal, 17, pp. 3-24.

Zabala (2002). Un 15% de los trabajadores españoles son víctimas del mobbing. *Revista*

Informativa Del Instituto Riojano de Salud Laboral, 2, pp. 4-5

Zabala (2003). *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo:

Edições Loyola.

Rivera; Abuín (2005) - *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. ELLIPT-60*.

Madrid: Editorial EOS.

Sá (2008) - *O assédio moral e o burnout na saúde mental dos enfermeiros*. Porto:

Universidade do Porto, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar. Tese de doutoramento.

Santos (2006). *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Monografia de Bacharel

em Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, Brasil.

Siqueira (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise*

de um modelo pós-cognitivo. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasil.

Thofern [et al.] (2008) – Assédio moral no trabalho da enfermagem. *Cogitare*

Enfermagem. Vol. 13, nº 4, p. 597-601.

Thome (2008) - O assédio moral nas relações de emprego. *Caderno de Direito*

Previdenciário: Justiça do Trabalho. Vol. 25, nº 293, p. 7-23.

Trombetta (2005). *Características do assédio moral a alunos-trabalhadores nos seus*



locais de trabalho. Dissertação de Mestrado em psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ENTREVISTADOS

Idade () anos

Sexo F() M()

Tempo de serviço na Estratégia de Saúde da Família em Uberlândia - MG

() anos () meses () dias

Você se sente insatisfeito com as condições de trabalho oferecidas pelo seu empregador ?

Sim () Não ()

Você sabe diferenciar uma ocorrência de um assédio?

Sim () Não ()

Você já vivenciou alguma situação de assédio durante a sua jornada de trabalho ?



Sim () Não ()

Há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) essa situação de assédio ?

Horas () Dias () Meses () Anos ()

Você já denunciou uma situação de assédio junto aos seus supervisores ou de outros responsáveis da empresa ?

Sim () Não ()

Você teve apoio de seu empregador quando comunicou que estava sendo assediado ?

Sim () Não ()

Se não, você tomou outra atitude ? Procurou ajuda com outras pessoas ?

Sim () Não ()

Seus colegas de trabalho ficaram sabendo do acontecido ?

Sim () Não ()

Se sim, eles te apoiaram de alguma forma ?

Sim () Não ()

Se hoje você identificasse que está sofrendo um assédio (mobbing) no ambiente de trabalho, saberia quais órgãos competentes que você poderia acionar ?

Sim () Não ()

Se sim, quais _____



Revista Borromeo N° 9 – Noviembre 2018

<http://borromeo.kennedy.edu.ar>

revistaborromeo@kennedy.edu.ar

ISSN 1852-5704

Agradecemos a sua participação !!!