



PÓS GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM ENFERMAGEM DO TRABALHO

Andrea Barreto
Laura Renata Sousa Siquara Silva

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM

Elementos para iniciação de um trabalho científico ARTIGO
apresentado a Prof.^a Jussara Correia Ribeiro como requisito de
avaliação da disciplina Introdução à Metodologia da Pesquisa
Científica.

Salvador
2014

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 ASSEDIÓ MORAL

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM

4 METODOLOGIA

5 RESULTADO DA PESQUISA

6 CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM

Andrea Barreto
Laura Renata Sousa Siquara Silva

RESUMO

Neste estudo, o assédio moral nas relações de trabalho dos profissionais de enfermagem, faz uma reflexão sobre o assédio moral abordando as relações hierárquicas como as principais características das agressões mais frequentes e suas consequências para a saúde física e mental. O assédio moral está presente no ambiente de trabalho o grande problema é que as pessoas não conseguem distinguir as características do assédio com clareza. Sendo assim, nas relações de trabalho do profissional de enfermagem muitas vezes é de ambiente hostil e competitivo ficando assim o ato disfarçado sabendo que tanto o assédio vertical como o horizontal oferece riscos para saúde.

Palavras-chave: assedio moral. Profissionais de enfermagem.

ABSTRACT

In this study, the bullying in work relations of nursing professionals, is a reflection on the bullying addressing the hierarchical relations as the main characteristics of aggression more frequently and their consequences for the physical and mental health. bullying is present in the work environment the big problems is that people cannot distinguish the characteristics of harassment with clarity. Thus, the relations of work of nursing professional is often a hostile environment and competitive stayed so act disguised knowing that both the vertical harassment as the horizontal offers risks to health. Keywords: bullying. Nursing Professionals.

Key-words: bullying. Nursing Professionals.

1 INTRODUÇÃO

Os efeitos Psicopatológicos que tem com principais fatores a ansiedade, apatia, reações de fuga e busca do não enfrentamento do conflito, fixação do pensamento nos problemas de trabalho, humor depressivo, reações de pânico e apreensão dentre outros. E os psicossomáticos como hipertensão artéria, ataque de asma, palpitações cardíacas, doenças coronarianas, dermatites e perda de cabelo dentre outros. Tem também os comportamentais reações agressivas contra os outros e si próprio, desordens de apetite, aumento do consumo de drogas, álcool e fumo etc..

De acordo com pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS) no ano de 2002, em vários países, o assédio moral ou agressão psicológica constitui um fenômeno difundido e expresso especialmente no violência verbal. De acordo com a mesma pesquisa, 39% dos trabalhadores brasileiros entrevistados experimentaram abuso verbal naquele ano, e 15,2% foram vítimas de assédio psicológico, mais conhecido no Brasil como assédio moral.

Os números reforçam um intenso componente coerente ao assédio moral no trabalho na atualidade com foco no profissional de enfermagem: as táticas de domínio implementadas nos espaços de trabalho apontam, todas elas, ao aumento da operosidade dos trabalhadores. Mesmo assim, as empresas brasileiras têm tentado encarar o problema.

Este estudo possibilitou o conhecimento sobre o tema assédio moral levando em consideração sua importância para as relações sociais no ambiente de trabalho, o estudo favorece o entendimento individual para pessoas não conhecem o assunto e procuram compreender de maneira superficial no dia-a-dia.

2 ASSEDIO MORAL

Segundo Maciel (2007), assédio moral é um manifesto de violência moral. No Brasil, não tem ganhado muita atenção dos estudiosos. Apesar do grande interesse pelo assunto, “a legislação brasileira está restrita a algumas organizações da administração pública de alguns Estados, apesar de alguns projetos de lei em discussão” (2007: p. 117).

Desta forma caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares (HELOANI, 2004, p. 20).

Existem múltiplos conceitos sobre assédio moral, que consecutivamente se incluem com malevolência, abuso de poder e autoritarismo manifestado por procedimentos, gestos, atos, palavras, enfim, tudo que traga dano à dignidade da pessoa. Para Freitas (2007, p. 04), “o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo”.

De acordo com Ferreira (2006, p. 16):

O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Na Enfermagem, tal circunstância pode apresentar-se do chefe com os outros trabalhadores, enfermeiro, enfermeira, medica, médico e outros; os humilhando em particular e em publico, usando de chantagens; ameaças, desQUALIFICANDO OU alterando as informações.

Uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio (HELOANI, 2004, p. 04).

A complicação é uma forma de alcançar o mundo, associando as afinidades de convivência entre os seres humanos, agregando os conceitos de licença diversa, estabilidade e mudança, e a ciência de incerteza. É compreendida através dos princípios necessários que se interligam, apartando-se, o recorrente e o dialógico. No aprendizado da Enfermagem, seja de instrução, cuidados, administrativo de pesquisa, as relações dentre as partes e a totalidade.

Por assédio em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

É simples entender que o assédio moral é pertinente aos abundantes elementos do envolvente e da instituição do trabalho, tais como o modo de liderança, a cultura organizacional, as demandas funcionais, a influência sobre a ocupação, portanto, como a atmosfera social e a entendimento adentra entre os trabalhadores.

Segundo Leymann (1990) apud Guimarães e Rimoli (2006), o assédio moral necessita ser avaliado por um prisma temporal, significando uma qualidade de frequência especial.

Pode ser definido como:

O fenômeno no qual uma 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 sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121, apud GUIMARÃES E RIMOLI, 2006).

Para Hirigoyen (2006), procurando diferenciar o assédio moral, destaca que no princípio ele se apresenta como inofensivo, pouco significativo. Primeiramente, o assediado não dá muita autoridade à ocorrência. Contudo, como as práticas tornam-se ordenadas e constantes, este fato demonstra uma perseguição, tornando o alvo da ação um sujeito rebaixado e inferiorizado. Ao longo de uma posição de assédio moral, a vítima sente fobia facilmente ao ver o assediador.

O assédio moral tem como consequência ou objetivo:

Intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocionalmente e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador, que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc), para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas (GUIMARÃES e RIM OLI, 2006, p. 186).

Assim, o assedio moral, seja nos trabalhadores de enfermagem ou em outros setores, acontece e tem se desenvolvido com facilidade. O assediador geralmente é o chefe ou alguém que exerce poder sobre o assediado. Devido à falta de informação e a necessidade de manterem-se no trabalho, as vitimas não denunciam seus assediadores.

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM

A concepção do enfermeiro, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais é generalista, humanista, crítica e reflexiva. O enfermeiro é um profissional preparado para o exercício da Enfermagem, com embasamento no rigor científico e intelectual, regularizado em princípios éticos. O enfermeiro tem a competência de distinguir e intervir sobre as dificuldades e as ocorrências de saúde.

A consulta de enfermagem constitui-se como importante atribuição do enfermeiro, pois é a partir desse procedimento que são acolhidas as informações relevantes sobre o paciente, identificando a população de alto risco, e contribuindo para um diagnóstico precoce da doença. Na Estratégia o indivíduo tem o primeiro contato com o profissional de saúde; por isso, é necessário que o enfermeiro saiba encaminhar a usuária para os serviços adequados. Torna-se necessário que os profissionais de enfermagem da Estratégia mantenham-se atualizados sobre sua profissão e também a respeito de seus direitos; a falta de conhecimento pode induzir a orientação a condutas incorretas durante a prestação de assistência às pacientes, tornando-se um dos instrumentos que levem ao aumento do assedio moral que pode partir do próprio paciente ou até mesmo do chefe. É indispensável que essa categoria profissional veja também a real importância da consulta de enfermagem, pois os enfermeiros são a porta de entrada para um bom atendimento.

Os enfermeiros que desempenham tarefas nos serviços das Unidades Básicas de Saúde devem possuir a necessária formação para o efetivo exercício de suas funções.

A enfermagem, como uma profissão de ajuda, é uma ação orientada em virtude de seu processo essencialmente interpessoal em determinar as atividades executadas pelas enfermeiras e pacientes. As ações, para serem efetivas, implicam o conhecimento e habilidade que é aplicado em cada situação de enfermagem. (HORTA, 2005, p.17).

É significativo que esses profissionais possuam um conhecimento adequado à sua atuação sob o enfoque de conhecer, refletir e modificar a atual realidade, considerando a melhoria das consultas no aspecto da detecção de muitas doenças.

O assédio moral ou violência moral, tem se energizado nos últimos anos. Sendo assim é de grande importância acompanhar tudo que acontece no ambiente de trabalho pra que possa evitar certos tipos de violência nos dias de hoje.

São distintos métodos de hostilizar o trabalhador em seu ambiente de trabalho, o que não podemos esquecer é que, para qualificarmos devidamente esses fatos como sendo assédio moral, estas precisam ser reiteradas e com a finalidade de alcançar proveito ao agressor para a adequada distinção do acontecimento do assédio moral no espaço de trabalho. O que almejamos articular é que a violência e outros tipos de hostilização devem ser repetidas e recorrentes, provocando contra a integridade física e psicológica do trabalhador, chantageando seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

De acordo com Silva (2000), o número de doenças diretamente relacionadas com o estresse está aumentando, e, simultaneamente, a preocupação sob formas de prevenção e cura.

O trabalho mesmo quando realizado com perseverança, exige esforço, capacidade de concentração, de raciocínio, implica desgaste físico e/ou mental, atuando na qualidade de vida.

De acordo com Oliveira (1996), em um estado democrático de direito é inquestionável o papel do controle social e, na área de Saúde do Trabalhador, este controle só se dará na medida em que os trabalhadores forem sujeitos das ações referentes à sua saúde.

4 METODOLOGIA

Este estudo constituiu de uma revisão bibliográfica de caráter exploratório e qualitativa, com explanação sobre as questões referentes ao assédio moral e suas repercussões no ambiente de trabalho. Também será feita uma pesquisa de campo para melhor compreensão da temática.

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p.166) a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, consiste no levantamento de toda bibliografia já publicada sobre o tema de estudo.

Para Trujilo (1982, apud MARCONI;LAKATOS, 2010 p.166),esse tipo de pesquisa tem como objetivo permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de sua informações.

Foram utilizados como fonte de dados a produção científica disponível nos bancos de dados da MedLine,LILACS,BIREME,SCIELO,BDENF e Google Acadêmico.

Como critério de inclusão seriam consideradas publicações de artigos completos, originais e nacionais que abordem o tema, dos últimos sete anos (2007 a 2014); sendo excluídos os artigos que não atendam aos critérios de inclusão.

Foi feita uma leitura prévia dos resumos dos artigos pesquisados, com a finalidade de selecionar aqueles que atendam aos objetivos propostos pela abordagem temática e logo após será feita a leitura dos artigos na íntegra com intuito de confrontar e analisar as opiniões dos autores selecionados.

O estudo foi elaborado em conformidade com as normas preconizada pela resolução n°.196/96 do Conselho Nacional de Saúde e segundo o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

A pesquisa foi direcionada entre 10 (dez) enfermeiros e técnicos em enfermagem de ambos sexos, de etnias distintas, diferentes faixas etárias e vínculo empregatício de profissionais contratado e efetivo. A escolha dos participantes foi realizada de forma aleatória.

5 RESULTADO DA PESQUISA

Os gráficos abaixo demonstram o resultado da pesquisa realizada:

Gráfico 1 - Quanto à raça/ etnia.

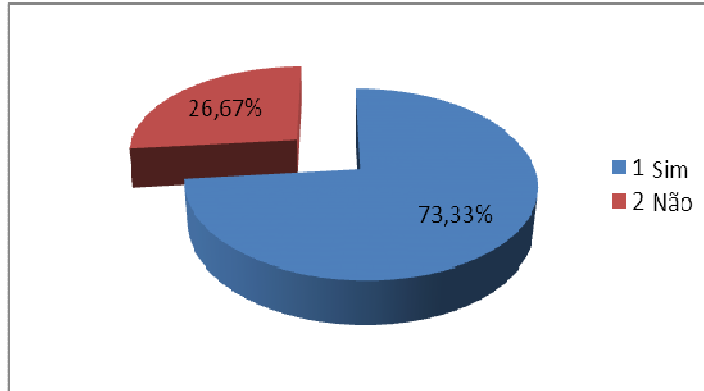


Gráfico 2 – Quanto à faixa etária.

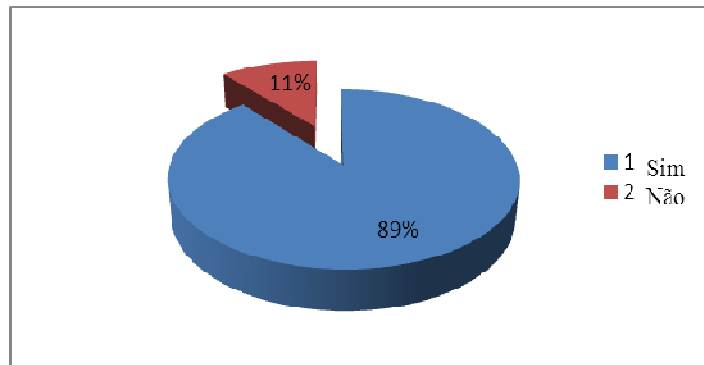


Gráfico 3 – Se já passou por alguma situação constrangedora

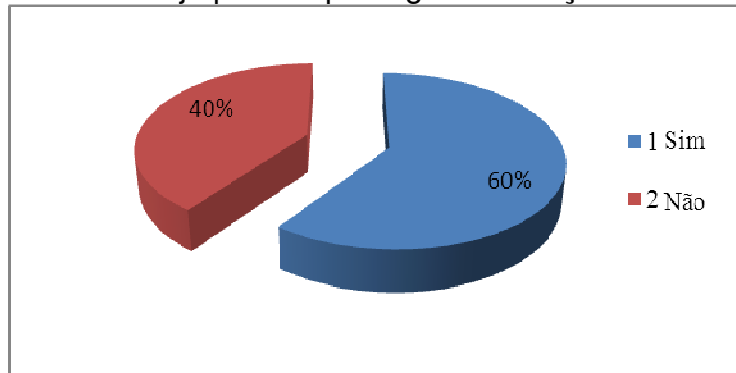
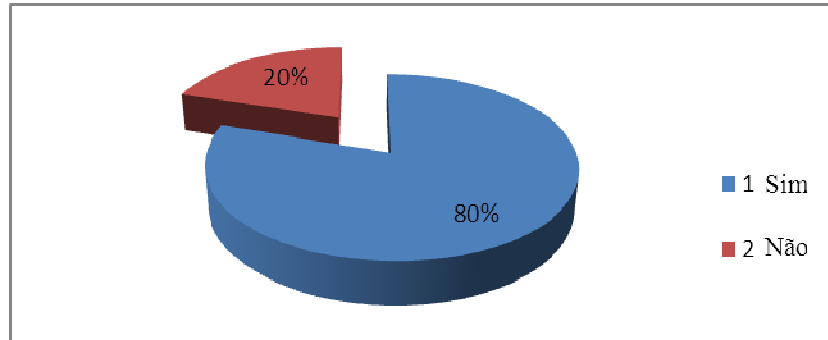


Gráfico 4 – Se já ouviu falar em assédio moral.



As informações acima comprovam a quase falta de conhecimento mais específico para o caso de assédio moral. De forma geral, os participantes revelaram distinguir algumas peculiaridades que ficam no alicerce do assédio moral ou reconhecem somente os casos de assédio moral vertical descendente. Sendo assim, esse é outro grande problema que o assedio moral aponta, não é possível combater se o trabalhador não tem conhecimento o que caracteriza o assedio moral.

Vale ressaltar que o assédio moral não acontece de casos isolados, ele inicia com da repetição em longo período de tempo de violência moral. Então não pode confundir assedio moral com agressão física, verbal, racismo, estresse, assedio sexual dentre outros.

Conforme aponta Silva (2007), que para que seja qualificado o assédio moral as humilhações realizadas, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho não necessitam ocorrer basicamente dentro do espaço deste, mas que consecutivamente seja em função dessa relação. Deste modo, mesmo que as agressões no ambiente de trabalho ocorram fora da empresa, ou fora do horário de serviço, posto que ocorram em função do trabalho, estarão sempre presentes os requisitos que identificam o assédio moral.

Segundo Scafone (2004), é apropriado refletir que houve um aumento do assédio moral por conta das consequências de transformações no mercado de trabalho.

O dia-a-dia nas empresas seja ela publica ou privada é confirmado pelas concorrências de poder e manutenção do poder. De acordo com Freitas (2001, p. 10), “nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade”. O modo com que a administração da empresa se comporta é o que, de modo geral, certa facilidade para o comportamento individualista, facilita a prática de assédio moral.

De acordo com Ferreira (2006), a ausência do verdadeiro sentido de trabalho, em um espaço adverso, assim psicologicamente agressivo e enfadonho, reflete na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Este assunto é a base da etiologia de doenças ocupacionais que têm sido encontradas e mostradas pela literatura da área.

A deficiência de conhecimentos pode levar ao rumo de procedimentos incorretos durante a caracterização do assédio moral então, é indispensável que os enfermeiros e técnicos de enfermagem saibam associar os fatores risco ao desenvolvimento do assédio moral para que haja de imediato as medidas de prevenção.

A qualificação do enfermeiro é constituída ainda nos cursos de graduação obtendo ligação entre a prática clínica, a teoria, a pesquisa, a ética e a educação de pacientes, para desenvolver aos estudantes habilidades fundamentais para o exercício de suas atividades com garantia de qualidades (CIANCIARULLO, 2006, p. 151, 153).

A graduação por se só não efetiva a soberania adequada para atuar em Unidade Básica de Saúde e, principalmente, aos enfermeiros que desenvolvem ações faz-se necessário conhecer e modificar a atual realidade no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo se propôs a expor e refletir o assédio moral no ambiente de trabalho com foco nos profissionais de enfermagem, detendo-se abordagem os males à saúde do trabalhador, assim como suas origens. Adotou o pressuposto de que o assédio moral é maléfico à saúde dos profissionais seja o assédio vertical ou horizontal e torna o ambiente de trabalho hostil, sem integração entre os funcionários gestores.

Para alcançar o objetivo escolhido prosseguiu as algumas etapas: primeiro realizou uma extensa pesquisa bibliográfica, em livros e artigos sobre o tema estudado a fim de ampliar os conhecimentos que favorecesse uma discussão mais eficiente sobre o assédio moral.

Na segunda etapa abordou o assédio moral e as relações no profissional de enfermagem seguindo das causas de males à saúde do trabalhador, enfocando-nos diversos fatores que caracterizam os trabalhadores na suas relações trabalhistas.

Com relação aos tópicos tratado no artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre o assédio moral nas empresas e principalmente nos profissionais de enfermagem, na qual se levantou uma revisão sistemática da literatura em livros, artigos científicos, revistas e publicações da internet.

De modo, são profissionais em sua grande maioria mulheres, negros, trabalhadores mais velhos e os contratados. A pesquisa de campo realizada para este trabalho demonstrou que, de modo geral, os profissionais ignoram o conceito do assédio moral. Contudo, alguns admitem já foram vitima do assedio moral e que conhecem outras vitimas como também pessoas que assediam.

Todas as situações recorrentes de que leva ao constrangimento se caracterizam como assédio moral é a falta de conhecimento sobre o assunto demonstra ser uma dificuldade que acaba por dominar o profissional às relações de assédio, sustentando-se impotente diante do mercado de trabalho.

No caso dos profissionais contratados a circunstância é agravante. Muitos se vêm de maneira erronia dominados pelas hierarquias, e ainda os colegas de mesmo nível hierárquico, por conta da diferença de vínculo de efetivo para contratado, caracterizando assim assedio vertical.

Além disso, o profissional contratado é entendido pelas empresas como a probabilidade adquirir um profissional qualificado com um menor custo.

Como reflexão conclusiva é importante atrair à atenção para a obrigação de se difundir mais informações sobre o Assédio Moral, de forma geral, e, especialmente, nas empresas públicas, já que se distingue como um campo privilegiado para este tipo de violência.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A., Araújo, S. A VISIBILIDADE DE MORAL ASSÉDIO NO TRABALHO DE ENFERMAGEM. **Revista de Pesquisa: Cuidado E Fundamental online**. América do Norte, 4, atrás. 2012. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1427>. Acesso em: 16 Mar. 2014.

BOBROFF, M., MARTINS, J. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, Brasília, v.21, n.2, ago. 2013. Disponível em: http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/815 Acesso em: 16 Mar. 2014.

FONTES, Kátia Biagio; PELLOSO, Sandra Marisa and CARVALHO, Maria Dalva de Barros. **Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem**. *Rev. Gaúcha Enferm.* [online]. 2011, vol.32, n.4, pp. 815-822. ISSN 1983-1447. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472011000400024&script=sci_arttext. Acesso em: 16 Mar. 2014.

FERREIRA, D. S. **Assédio moral**. relações desumanas nas organizações. 2006, ed. Exato, Rio de Janeiro.

FREITAS, M. E. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** São Paulo, 2007.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “Mobbing” (assédio dignidade no trabalho. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica*, São Paulo. 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**. a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MACIEL, R. H. et al, **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral** . *Psicologia & Sociedade*; Recife, 2007.

MESQUITA, Simone Karine da Costa PRODUÇÃO CIENTÍFICA: ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO EM ENFERMAGEM *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 11, n. 2, p. 327-332, ago./dez. 2013.

THOFEHRN, Maira Buss et al. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DA ENFERMAGEM. *Cogitare Enfermagem*, [S.l.], v. 13, n. 4, Dez. 2008. ISSN 2176-9133. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/cogitare/article/view/13122/8882>. Acesso em: 16 Mar. 2014. psicológico) no trabalho: **uma síndrome psicossocial multidimensional**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Campinas(SP), 2006.

HELOANI, José Roberto Montes. **Assédio moral**. um ensaio sobre a expropriação da

