

Assédio moral em trabalhadores de saúde: uma breve revisão bibliográfica

Siege in health workers: a brief literature review

La intimidación en trabajadores de la salud: una breve revisión bibliográfica

Resumo: O assédio moral é um problema que assola trabalhadores desde os princípios das relações trabalhistas, com graves repercussões sobre a dignidade da pessoa humana. Este estudo teve por objetivo descrever as características sobre assédio moral em trabalhadores de saúde. A metodologia usada neste estudo teve como suporte a pesquisa bibliográfica. O assédio moral é uma forma de constrangimento, de violência, que ocorre no ambiente de trabalho, causa a perda de interesse, agrava doenças já existentes e o surgimento de novas doenças. É importante salientar que o assédio moral não advém de fatos isolados, ele parte do princípio da repetição ao longo do tempo das práticas de violência moral.

Descritores: Assédio Moral, Relações Trabalhistas, Violência Moral.

Abstract: *Siege is a problem that plagues workers from the principles of labor relations, with serious repercussions for human dignity. This study aimed to describe the characteristics of siege on health workers. The methodology used in this study was supported by literature. Siege is a form of embarrassment, the violence that occurs in the workplace, because the loss of interest aggravates existing diseases and the emergence of new diseases. It is important to note that siege does not come from isolated facts, he departs from the principle of repetition over time practice of moral violence.*

Descriptors: *Moral Siege, Labor Relations, Moral Violence.*

Resumen: *La intimidación es uno problema que afecta a los trabajadores de los principios de las relaciones laborales, con graves repercusiones para la dignidad humana. El objetivo del estudio es describir las características de la intimidación a los trabajadores de la salud. La metodología utilizada en este estudio fue apoyado por la literatura. La intimidación es una forma de vergüenza, la violencia que se produce en el lugar de trabajo, ya que la pérdida de interés, agrava las enfermedades existentes y la aparición de nuevas enfermedades. Es importante tener en cuenta que el acoso no proviene de hechos aislados, que se aparta del principio de repetición en el tiempo de la práctica de la violencia moral.*

Descriptores: *Acoso Moral, Relaciones Laborales, Violencia Moral.*

Teresinha Aparecida Valente Correia

Enfermeira assistencial do Hospital Geral de Vila Nova Cachoeirinha. Especialista em Pedagogia em Docência para Educação Profissional na Saúde.
E-mail: tekanurce@hotmail.com

Introdução

O assédio moral nas relações do trabalho não é um fenômeno recente, e tão antigo quanto o próprio trabalho. O constrangimento moral de forma repetitiva e sistematizada gera vários conflitos as vidas socioeconômicas e familiares dos trabalhadores assediados os tornam mais fragilizados e suscetíveis a adoecimentos, podendo levá-los desde a incapacidade permanente até a morte¹.

O assédio moral em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida².

As ações de prevenção do assédio moral é um instrumento indispensável na conquista de um ambiente de trabalho salutar e amistoso. Somente através da disseminação de informações, debates, dinâmicas e outras ferramentas que culminem em ações direcionadas à prevenção da questão social³.

Presente, muitas vezes, de forma imperceptível no ambiente de trabalho, o assédio moral é um tipo de violência que expõe as pessoas a situações ofensivas e humilhantes. De modo lento, porém progressivo, o assédio moral vai se traduzindo em sofrimento, dor e baixa produtividade. O assédio moral se refere a um conjunto de ações violentas (tanto psicológica ou física) cometidas de maneira repetida, por um ou mais trabalhadores contra principalmente, outro trabalhador, com o objetivo de afastar, desestabiliza ou difama e, por fim, excluir do contexto de trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos físico, afetivo, cognitivo e social⁴.

O assédio moral consiste em um acontecimento relevante, porém, ainda pouco discutido o contexto histórico da saúde, especialmente na enfermagem. Sendo assim, é um tema que merece destaque, já que pode desestruturar a vida de uma pessoa, apenas no que se refere ao trabalho, mas também a autoestima.

Objetivo

Este estudo teve por objetivo descrever as características sobre assédio moral em trabalhadores de saúde.

Material e Método

A metodologia usada neste estudo teve como suporte a pesquisa bibliográfica. A abordagem da temática foi realizada através de livros, periódicos e textos eletrônicos expostos em bancos de dados como LILACS e SciELO, considerando os últimos 8 anos de publicação.

Resultados e Discussão

As consequências negativas do assédio moral não se restringem apenas às vítimas de assédio moral. Elas repercutem em prejuízos econômicos às empresas, gerados pelo absenteísmo, afastamentos, substituições e custos com processos. Todavia, eles não param por aí, pois, em função do assédio moral, muitas vítimas têm sua saúde debilitada a ponto de serem impedidas de exercer suas funções laborais, provocando seu afastamento e, nos casos mais graves, aposentaria precoce, sobrecarregando o sistema previdenciário⁵.

A violência verbal é assinalada como uma das condutas de assédio moral mais experienciada por enfermeiros⁶.

Líderes, muitas vezes, com o intuito de manter seu *status* e poder, impõem o autoritarismo para conseguir o que desejam, utilizando-se muitas vezes de táticas verbais para enfraquecer o liderado. A violência verbal do líder pode ser aparentemente sem importância, quando efetuada isoladamente. Contudo, quando manifestada por longo período, aniquila e destrói a saúde física e psíquica do indivíduo⁷.

A questão que complica é que agressores são capazes de continuar com esta forma de conduta porque a estrutura organizacional permite, ou mesmo promove este tipo de comportamento⁸.

A necessidade da implantação de um sistema de apoio às vítimas de assédio moral nas instituições. Se não houver uma política institucional que coíba este tipo de comportamento, denúncias de comportamentos de assédio moral serão em vão⁹.

O assédio moral é prejudicial à saúde do trabalhador, é como uma enfermidade que se alastra, podendo levar o trabalhador a condições frágeis de saúde. Como consequência do assédio moral e os seus danos à saúde, muitos profissionais tem sofrido com a Síndrome de *burnout*, que é conjunto de sintomas e sinais que advém, sobretudo, por pressão trabalhista exagerada sobre o profissional.

De acordo com Freitas¹⁰, o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo.

Assédio moral no trabalho é toda a conduta abusiva manifesta por comportamento, palavra, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho¹¹.

O assédio moral no trabalho para se firmar como tal, se caracteriza por intenção e repetição, embora não haja como se especificar por quanto tempo precisa para definir o mesmo. Assim, o assédio moral se concebe através de atos sistêmicos, nocivos e rotineiros que atingem a moral do trabalho e que podem trazer consequência a sua saúde.

O assédio moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situação humilhante e constrangedora, ocorrendo de forma prolongada, isto é, submetendo o trabalhador a estas situações varias vezes durante a jornada de trabalho. Esta interfere na vida dos trabalhadores de modo direto, compromete sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando danos à saúde física e mental que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, o desemprego¹².

Para que seja caracterizado o assédio moral as humilhações realizadas, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho não precisam acontecer necessariamente dentro do ambiente deste, mas que sempre seja em função dessa relação. Portanto, mesmo que as agressões no ambiente de trabalho aconteçam 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 moral¹³.

Conclusão

O assédio moral no trabalho surge em relações hierárquicas autoritárias, desumanas e sem ética. Quando à forma, pode ser vertical (empregador para com o empregado) ou horizontal; quanto ao constrangimento, pode ocorrer entre semelhantes ou trabalhadores da mesma categoria, muito comum nas atividades competitivas, ou também pode ser misto.

O assédio moral não só desestabiliza a vítima, mas também a sua relação com o ambiente de trabalho e a organização, gerando nos trabalhadores sentimento de medo de perder o emprego, de angústia, forte tensão, baixa autoestima, etc.

É importante esclarecer que o assédio moral não advém de fatos isolados, ele parte do principio da repetição ao longo do tempo das práticas de violência moral. Desse modo, não deve ser confundido com agressões pontuais, do tipo física e/ou verbal, ou com conflitos pontuais entre pessoas, grupos ou organizações, racismo, estresse, assédio sexual.

Referências

1. Peixoto OS, Pereira IV. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. Belo Horizonte: Rev Bras. Med. Trab. 2005; 3(2):135-7.
2. Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2000.
3. Costa CCS, Xavier CV, Brasileiro ME. Ações de enfermagem diante do assédio moral no ambiente de trabalho. Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição. 2010; 1(1):1-15. Disponível em: <<http://www.ceen.com.br>>. Acesso em 15 Dez 2011.
4. Heloani R. Violência invisível. RAE publicações: GV-executivo. 2003; 2(3).
5. Oliveira ES. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. Genesis. 2004; 23(134):221-34.
6. Lindy C, Schaefer, F. Negative workplace behaviours: an ethical dilemma for nurse managers. J Nurs Manag. 2010; 18(3):285-92.
7. Ferrinho P, Biscaia A, Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceição C, et al. Patterns of perceptions of

workplace violence in the Portuguese health care sector. Hum Resour Health. 2003; 1(1):1-11.

8. Oliveira SEM, Mizuguchi SE, Tanji S. O universo desleal na relação entre líder e liderados: perspectiva para o assédio moral. Nursing. 2007; 10(113):454-9.

9. Speedy S. Workplace violence: the dark side of organizational life. Contemp Nurse. 2006; 21(2):239-50.

10. Fontes KB, Pelloso SM, Carvalho MDB. Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem. Rev Gaúcha Enferm. Porto Alegre: 2011; 32(4):815-22.

11. Freitas ME. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? São Paulo: RAE electron. 2007; 6(1).

12. Martins JVN. O dano moral e as lesões por esforços repetitivos. São Paulo: LTr, 2003.

13. Spacil DR, Rambo LI, Wagner JL. Assédio moral: a microviolência do cotidiano - uma cartilha voltada para o serviço público. Brasília: Sinapsempu. 2007.

14. Silva MALF. Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional. Dissertação do curso de mestrado em direito da Faculdade de Direito de Campos. RJ. 2007.