

ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Fábia Aparecida Alves de Souza
Pedro Vitor Lemos Cravo

Palavras-Chave: Assédio Moral. Enfermagem. Ambiente de Trabalho.

Introdução

Uma das facetas no mundo do trabalho é o Assédio (AM), que é também conhecido com a expressão de “terrorismo psicológico” ou “psicoterror” no ambiente laboral. Usualmente o AM nasce de forma amena, como algo inofensivo; com o tempo propaga-se com intensidade e a vítima passa a ser alvo de humilhações e brincadeiras de mau-gosto (HELOANI, 2004). O agressor tenta desqualificar a vítima e o agredido sente-se arruinado moralmente e sofre com as perseguições (AGUIAR, 2008). O projeto objetiva analisar a presença do AM no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem do município de Anápolis. O objetivo deste trabalho é analisar a presença do Assédio Moral no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem do município de Anápolis; Caracterizar o Assédio na equipe de enfermagem; Discutir sobre a interferência do Assédio Moral nas relações interpessoais do público alvo; Avaliar percepção do público alvo quanto a presença de Assédio Moral no ambiente de trabalho.

Desenvolvimento

Oliveira (2009) define o Assédio Moral (AM) como qualquer forma de conduta abusiva, que se manifeste com atitudes, palavras, gestos e escritas que possam trazer prejuízos à personalidade, à honradez ou à integridade psíquica ou física de um indivíduo. O AM nas empresas surge do encontro entre a inveja do poder e a perversidade das pessoas, sendo que as condutas são dirigidas para desacreditar ou impedir que o trabalhador mantenha sua respeitabilidade pessoal e profissional. Duas modalidades classificam o AM: horizontal e vertical. O assédio horizontal acontece frequentemente entre colaboradores, sem intervenções da chefia imediata e omissão da empresa que não intervêm diante do problema (MOLON, 2005). O vertical por sua vez, tem uma subdivisão de ascendente e

descendente. A forma ascendente é de ocorrência mais rara sendo que os subordinados invertem em ataques contra superior, descumprindo ordens e debochando de atitudes fazendo com que o mesmo comece a duvidar de sua competência e capacidade como líder (AGUIAR, 2008). O assediador se sente seguro e até mesmo autoconfiante à medida que desmerece e domina o assediado, já o assediado sente-se culpado e inseguro não conseguindo reagir às agressões sofridas, fica calado e evita conflito (HELOANI, 2004). No ambiente o AM acarreta custos consideráveis à saúde do assediado, pois o mesmo sofre desde problemas físicos à sofrimento psicológico (OLIVEIRA, 2009). No Brasil, a caracterização de AM não contempla claramente seus limites, não havendo legislação específica de âmbito nacional que a tipifique como crime (AVILA, 2008). A Organização Internacional do Trabalho volta seu olhar para o expressivo número de trabalhadores na área da saúde que são atingidos, em diversos países, pela violência no trabalho, AM é uma situação preocupante em hospitais, em especial é citado no ambiente de trabalho da enfermagem que se constatou que os profissionais enfermeiros, além de alvo, são também responsáveis por assediar seus subordinados (técnicos e auxiliares em enfermagem). A violência verbal é o mais presente, sendo utilizada pelos líderes como forma de manter o status e poder (OLIVEIRA, 2009). A ação preventiva no ambiente de trabalho e o empregador é quem deve proporcionar aos seus empregados um ambiente insalubre (PICANÇO, 2011). O método consiste em um estudo de natureza qualitativa e quantitativa seguindo uma abordagem transversal descritiva e explicativa. Será realizado questionários confidenciais com os objetos de estudo (equipe de enfermagem) com questões que norteiem a ocorrência de AM, como: questões sociodemográficas, indicadores dos tipos de agressões sofridas, sentimentos identificados pelos agredidos diante do AM, a percepção ou não da presença ou não do AM no ambiente de trabalho.

Considerações Finais

Espera-se com este trabalho caracterizar quais são os tipos de AM sofridos pelos profissionais de enfermagem em seu ambiente de trabalho, como: agressões verbais, moral, física, discriminação de gênero, competição entre trabalhadores; identificar as consequências do AM que influenciam nas atividades laborais, tais como: sentimentos de frustrações, fracasso, impotência, satisfação, insatisfação e sinais e sintomas, a saber:

cefaleia, irritabilidade, depressão. Avaliar como o AM interfere na inter-relação da equipe como: comportamentos diante de situações estressoras, tomada de decisão, entre outros.

Referências

AGUIAR, M. R. M. G. *Assédio moral: problema antigo, interesse recente*. Fortaleza, 2008.

AVILA, R. P. *As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2008.

HELOANI, R. *Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no Trabalho*, 2004.

MOLON, R. C. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. *Jus Navigandi*, Teresina, 2005.

OLIVEIRA, R. F. D. *Dimensões do Assédio Moral do Trabalho na Enfermagem*. 2009.

PICANÇO, V. C. A. *A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região sobre assédio moral no ambiente de trabalho*. 2011.