

ASSÉDIO MORAL E SUA DIMENSÃO COMO PRÁTICA EDUCATIVA AOS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM

Carolina Vivian da Cunha¹.

RESUMO

Arelada a minha experiência profissional na área da saúde, este estudo tem por objetivos: Realizar um exercício de reflexão sobre o assédio moral como prática de violência com profissionais da área da saúde; Caracterizar que práticas são consideradas assédio moral; Entender se há práticas educativas dentro das instituições que explorem este tema e como elas ocorrem e relacionar o assédio moral com as características hierárquicas, ou com relações de poder e violência. Como metodologia, pretendo realizar uma pesquisa bibliográfica e documental, análise com triangulação de dados, estes sendo revisão bibliográfica, pesquisa documental e entrevista semiestruturada. Esta entrevista será informal, com um questionário pré-estabelecido e os sujeitos envolvidos e as instituições pertencentes à região dos Vales do Taquari e Rio Pardo terão suas identidades preservadas, mantendo o anonimato dos mesmos.

Palavras-chave: Assédio moral; trabalhadores de enfermagem; violência; práticas educativas

ABSTRACT

Based on my professional experience in the health area, this study aims to: Conduct a reflection exercise on bullying as a practice of violence with health professionals; Characterize what practices are considered bullying; To understand if there are educational practices within the institutions that explore this issue and how they occur and relate moral harassment with hierarchical characteristics, or relationships of power and violence. As methodology, I intend to carry out a bibliographical and documentary research, analysis with triangulation of data, these being bibliographic review, documentary research and semi-structured interview. This interview will be informal, with a pre-established questionnaire and the subjects involved and the institutions belonging to the Taquari and Rio Pardo Valleys will have their identities preserved, maintaining their anonymity.

Keywords: Harassment; nursing workers; violence; educational practices

¹ Mestra em Educação, Pós-Graduação em Gestão em Enfermagem, Enfermeira. Docente na Faculdade Dom Alberto – Graduação de Enfermagem.
E-mail: carolina.cunha@domalberto.edu.br.

Introdução

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no início desta década que foi realmente identificado como algo considerado um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade como também favorecendo a ausência deste, devido aos desgastes psicológicos que podem ser gerados por este tipo de violência (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Por Assédio Moral em um local de trabalho temos que entender que toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

O Assédio moral é considerado como uma violência que ocorre no ambiente institucional de várias formas, dentre elas encontramos o sofrimento psíquico, que gera graves danos psicológicos ao indivíduo que por vezes mesmo procurando ajuda dificilmente consegue reverter a sua situação, devido a este assunto não ser utilizado como tema para práticas educativas no percurso do planejamento dos trabalhadores.

Portanto, este estudo tem por objetivos realizar um exercício de reflexão sobre o assédio moral como prática de violência com profissionais da área da saúde, caracterizar que práticas são consideradas assédio moral; Entender se há práticas educativas dentro das instituições que explorem este tema e como elas ocorrem e relacionar o assédio moral com as características hierárquicas, ou com relações de poder e violência. Com isso, pretendo realizar uma pesquisa bibliográfica e documental, com análise com triangulação de dados, estes sendo revisão bibliográfica, pesquisa documental e entrevista semiestruturada. Esta entrevista será informal, com um questionário pré-estabelecido e os sujeitos envolvidos e as instituições pertencentes à região dos Vales do Taquari e Rio Pardo terão suas identidades preservadas, mantendo o anonimato dos mesmos.

Este é um tema um tanto quanto polêmico quando debatido em âmbito de uma instituição e esta sendo hospitalar. Procura-se através de dados, mas esse

assunto não é gerador de prática educativa e um tanto quanto esquecido por muitos, devido ao receio ou até por estranhamento do mesmo.

Existem várias produções de artigos, monografias, trabalhos, sites que se formos à busca sobre o assédio moral encontrarão não só o seu conceito, como também diretrizes, legislações, sendo leis aprovadas e projetos de leis, como também cartilhas do assunto.

Dentre as legislações existentes encontramos em âmbito Federal, Estadual e Municipal. No que se refere ao nosso Estado do Rio Grande do Sul encontra-se aprovada a seguinte Lei Complementar na assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul:

De iniciativa de Fernando Záchia, dep. Estadual
*Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul. LEI COMPLEMENTAR Nº 12.561, DE 12 DE JULHO DE 2006. O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembleia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei Complementar seguinte: **Art. 1º** - Fica proibida a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas. [...] *Parte vetada pelo Governador do Estado e mantida pela Assembleia Legislativa do Projeto de Lei Complementar nº 219/03, que originou a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, que proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Deputado Fernando Záchia, Presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.* Faço saber, em cumprimento ao disposto no § 7º do art. 66 da Constituição do Estado, que a Assembleia Legislativa aprovou e eu promulgo a seguinte Lei: "**Art. 2º** Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta Lei Complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional. Parágrafo único - Evidencia-se o assédio moral a servidor público quando: forem-lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis; for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica; forem-lhe tomadas, por outrem, propostas, ideias ou projetos de sua autoria; forem-lhe sonegadas informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções; forem contra ele praticadas ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores; e forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua*

dignidade." [...]².

E em âmbito Municipal, referida capital do Rio Grande do Sul a seguinte Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre – RS referente ao Assédio Moral:

De iniciativa de Aldacir, vereador pelo PT.
A Câmara Municipal De Porto Alegre aprovou no dia 4/12/2004, por unanimidade, projeto do Executivo que altera o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município, proibindo o assédio moral. O projeto, protocolado em 2001 pelo vereador Aldacir Oliboni (PT-RS) e encampado pelo Executivo, inclui incisos no estatuto proibindo os funcionários a “expor os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, evitando situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aélicas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções”. O projeto também determina que é dever dos funcionários respeitar essa linha de conduta, evitando constrangimentos. Conforme a proposta, “o descumprimento da lei implicará em infração administrativa, podendo o funcionário responder, cumulativamente, em ações cíveis ou penais próprias, desde que haja amparo legal”.³.

Portanto, para darmos início a este tema tão polêmico e um tanto quanto pouco comentando que é o assédio moral, iniciaremos conceituando o que significa a palavra trabalho para alguns autores e após abordaremos o trabalho de enfermagem e aprofundando no assunto que aqui desejo explorar que é o assédio moral no contexto da violência.

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Albornoz (1994, p. 08) nos traz que embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila diariamente. Muitas vezes, vem carregado de emoção, lembrando dor, tortura, suor do rosto e fadiga. Em outros momentos, mais que aflição e fardo, designando a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. E tudo isso, é o homem em ação para sobreviver e se realizar, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas.

Albornoz (1994, p. 09, 10 e 11) salienta que o trabalho também tem outros

² Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul, Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article256> Acesso em: 16 de dezembro de 2014 .

³Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre – RS Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article60> Acesso em: 15 de dezembro de 2014 .

significados mais particulares, como o de esforço aplicado à produção de utilidades ou obras de arte, mesmo dissertação ou discurso. Para a autora, o trabalho do homem aparece cada vez mais nítido quanto mais claro for intenção a direção e a intenção do seu esforço. O trabalho neste sentido possui o significado ativo de muito esforço afirmado e desejado, para a realização de seus objetivos, onde até mesmo o objetivo realizado, a sua obra, passa a ser chamado de trabalho. E trabalho é o esforço e também o seu resultado, configurando-se na construção enquanto processo de ação e o edifício pronto.

Nós estando inserindo em um grupo, e este grupo de indivíduos com personalidades diferentes, eu me colocando em seu lugar e vice e versa, em relação aos trabalhadores de enfermagem que não somente no grupo que se insere, estão também organizados conforme sua subordinação e profissionais aqui me refiro médicos, entre outros que objetivo final é a melhor assistência ao paciente e tão somente convivência entre estes profissionais e sua subordinação para a busca de uma melhor qualidade de trabalho prestado e adquirido.

Com isso, a Enfermagem, segundo Geovanini et al. (2002, p. 04), desde os seus primórdios vem exercendo um trabalho em que a formação e o modelo de assistência estavam centrados na execução das tarefas e procedimentos rápidos e eficientes, com uma rígida disciplina e com o passar dos tempos vem se modificando e moldando conforme a área e o tempo em que estão inseridas, além disso, também desde o seu surgimento do ato de cuidar já vem se organizando as classes subordinadas de chefias, bem como o poder da atuação nesta assistência com os profissionais médicos, entre outros.

Para entender melhor como era o processo de trabalho no momento em que o modelo tecnológico de saúde era individualizado, começou a organizar-se de maneira que recuperasse a força de trabalho individualmente em escala social e como forma de controle da doença e com o desenvolvimento de um novo modelo de saúde, entendendo a enfermagem como totalidade e que também fazem parte deste processo (ALMEIDA et al., 1997, p. 240).

Desta forma, e com todo o contexto anterior percebe-se que devido à organização e processo histórico do trabalho, especificamente o da enfermagem traz

como bagagem todo um desfecho em relação à maneira como hoje presenciamos e vivenciamos em relação à área da saúde quando o assunto a ser debatido neste momento é o assédio moral, não sendo muito visível devido à dificuldade que temos em constata-los entre chefias e subordinados, como também a multiprofissionalidade, bem como a sociedade em geral.

Também se trata de uma violência moral, onde o trabalhador é exposto a situações constrangedoras e humilhantes no decorrer do exercício de sua atividade de trabalho. Esta atitude é praticada pelo empregador, um indivíduo desumano e sem ética em face dos seus subordinados, estes as vítimas, com a intenção de desqualificá-lo e desequilibrá-lo emocionalmente e moralmente as suas vítimas em relação a organização e sua atuação no ambiente do trabalho, colocando em risco a saúde e a vida deste indivíduo. Essa violência moral praticada no ambiente de trabalho leva a desordem emocional do trabalhador, viola a sua dignidade e identidade, altera seus valores, causando danos psíquicos, nestes se enquadram os transtornos mentais, interferindo assim na sua saúde e na qualidade de vida do trabalhador, podendo levá-lo a morte⁴.

Assim sendo, segundo Da Matta (1982, p. 25), em contrapartida a violência como a sorte tem uma distribuição apenas associativa com certas categorias sociais, e em relação a este tipo de violência moral, citamos aqui o discurso do senso comum, pois percebe e classifica o violento como sendo um modo de ação menos do que um processo ou estado que permeia o sistema. Neste discurso, o violento não é uma necessidade de um sistema, mas uma resultante de um desequilíbrio entre fortes e fracos, ou seja, chefes ou com maior poder aquisitivo, com os subordinados, ou de menor poder aquisitivo.

É óbvio, por outro lado, que o senso comum pode também produzir uma reflexão totalizadora, só que nisso ele não engloba necessariamente uma visão econômica ou simplesmente política do mundo, mas de fato uma perspectiva que poderia ser mais descrita como sendo cósmica ou moral (DA MATTA, 1982, p. 24).

Minayo (2006, p. 08) coloca que a violência em si, não é um tema da área de saúde, mas a afeta porque acarreta lesões, traumas e mortes físicas e

⁴ Conceito de assédio moral no trabalho disponível em: http://www.portaldafenfermagem.com.br/entrevistas_read.asp?id=38 Acesso em: 17 de outubro de 2014.

emocionais. E para compreendermos melhor o impacto sobre a saúde, a discussão em relação a este assunto deve estar no conjunto dos problemas que relacionam saúde, condições, situações e estilo de vida.

A violência para esta autora representa também um risco para a realização do processo vital humano, onde ameaça a vida, alterando a saúde, produzindo doenças e até provocando a morte como realidade ou como possibilidade próxima.

A OMS, em recente relatório sobre o assunto, define a violência como “o uso da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação” (OMS, 2002: 5) (MINAYO, 2006, p. 69).

Cabe Salientar, que conflitos existem nas instituições, pois personalidades são diferentes, mas atitudes em que desqualifiquem o profissional devem ser revistas e num primeiro momento devem vigiar e trazer este indivíduo de modo que ele possa compreender sobre o que esta acontecendo, pois a desqualificação a uma pessoa induz ela ao erro e baixa autoestima no seu trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 80).

Na maior parte das vezes, surge o abuso do poder onde o chefe desvaloriza o seu trabalhador, humilhando na frente de seus colegas o tornando frágil, fazendo com que o indivíduo por receio das consequências aceite a estas ofensas deixando ser submetida a toda esta situação.

Hirigoyen (2001, p. 83) salienta que, o abuso do poder das chefias sempre existiu, o que tem se tornado é que muitas vezes disfarçados. O que as chefias questionam é iniciativa e autonomia por parte de seus trabalhadores, mas em suas palavras o que querem é a submissão e obediência. As ameaças por vezes tornam-se frequentes, e chamadas de atenção, por muitas vezes tornam-se diárias, e faz da situação algo que a fragilidade é tanta que o outro não consegue se defender.

O poder constitui uma arma terrível quando em mãos de um indivíduo ou de um sistema imoral, pois em relação a este abuso do poder, Bourdieu (2001) traz que:

O poder simbólico como poder de constituir o dado pela enunciação, de

fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a acção sobre o mundo, portanto o mundo; poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica), graças ao efeito específico de mobilização, só se exerce se for *reconhecido*, quer dizer, ignorado como arbitrário. Isto significa que o poder simbólico não reside nos <<sistemas simbólicos>> em forma de uma <<illocutionary force>> mas que se define numa relação determinada – e por meio desta – entre os que exercem o poder e os que lhe estão sujeitos, quer dizer, isto é, na própria estrutura do campo em que se produz e se reproduz a *crença*. O que faz o poder das palavras e das palavras de ordem, poder de manter a ordem ou de a subverter, é a crença na legitimidade das palavras e daquele que as pronuncia, crença cuja produção não é da competência das palavras. (p. 14 e 15)

Para que tudo isto possa ser minimizado, o trabalhador de enfermagem independente de sua hierarquia deve tomar consciência da situação e umas melhores maneiras de reverter o ocorrido é dar queixa, mas isto se torna por vezes impróprio pelo medo de perder o emprego, implicando em uma ruptura definitiva com a instituição, além disso, não existirá uma certeza de como será o acolhimento e de como desencadeará todo o processo, se realmente o resultado gerará algo positivo.

Quer o ponto de partida seja um conflito de pessoas, quer nasça de uma organização ruim da instituição, cabe a esta encontrar uma solução, pois se existem assédios, é porque por vezes isto é permitido. Existe sempre um contraponto, um momento em que o processo na instituição em que ela pode intervir e buscar soluções, apesar de que hoje existam os coordenadores de recursos humanos nas instituições, existindo exceções, eventualmente leva em conta o fator humano, e menos ainda psicológico das relações de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 102).

Uma vez que a violência – distinta de poder, força ou vigor – necessita sempre de instrumentos [...], a revolução da tecnologia, uma revolução nos processos de fabricação, manifestou-se de forma especial no conflito armado. A própria substância da violência é regida pela categoria meio/objetivo cuja mais importante característica, se aplicada às atividades humanas, foi sempre a de que os fins correm o perigo de serem dominados pelos meios, que justificam e que são necessários para alcançá-los. Uma vez que os propósitos da atividade humana, distintos que são dos produtos finais da fabricação, não podem jamais ser previstos com segurança, os meios empregados para se alcançar objetivos políticos são na maioria das vezes de maior relevância para o mundo futuro do que os objetivos pretendidos (ARENDDT, 2013, P. 04).

Percebe-se que, nesta reflexão o poder relaciona-se com a violência na área

social que diferente da área da saúde, busca-se através da educação intervenções realizadas neste trajeto, onde este poder tem como consequência o pensar sobre a liberdade, é a capacidade de agir em conjunto, onde um pode negar à medida que a sociedade não consegue agir em conjunto e isto sucessivamente acontece por vezes na área da saúde.

Ressaltamos que o assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa dentro de uma instituição e não somente pelo chefe. Podem ser praticados tanto pelos superiores estes com um “poder” maior de autoridade, como por colegas do mesmo nível hierárquico, assim como pelo próprio subordinado ou um grupo de colegas contra o chefe (Funed, 2010, p. 07).

Sobretudo cabe nos locais de trabalho aos que tem poder de decisão fazerem junta a escolha de recusar estas maneiras e formas de assédio, defendendo, zelando e respeitando assim a pessoa prejudicada.

Nas entrevistas informais realizadas pelos sujeitos em suas devidas instituições, durante as suas falas pode perceber que este tema é conhecido por ambos, porém no momento não se busca aprimorar-se neste tema devido a outros assuntos “considerados por eles” de melhor utilidade para o trabalho e ao ser colocado se isso existe e como é feito abordagem, ambos os sujeitos trouxeram que sabem da existência, mas como é desconhecido pela grande maioria dos seus trabalhadores busca-se manter “acomodado”, mas preocupam-se sim em zelar pela saúde de seus trabalhadores bem como a ética e quem sabe após o assunto a ser abordado por mim com eles, durante a organização dos assuntos propostos para as práticas educativas seja pauta para tema o assédio moral no trabalho e especificamente com profissionais da saúde.

Acredito que não se deve banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. O que se evidencia no exposto é a importância que os profissionais de enfermagem estejam informados quanto a este assunto o assédio moral, das drásticas consequências dessa violência que os indivíduos vitimados podem sofrer que é o dano às vezes irreversível psicologicamente.

Este tema estudado é muito amplo e complexo, já que trata de transtornos mentais, bem como afetivos, envolvendo preconceitos e pouca compreensão por

parte destes trabalhadores de enfermagem. Isto tudo se deve a maneira como ocorre à formação destes profissionais, de maneira mais fragmentada e não tão minuciosa como deveria ser quando se refere a este assunto assédio moral. Para isso, é preciso resumir quando refletir sobre a violência e o sofrimento psíquico do ser humano, através do nosso modo de ser, ouvir e sentir, que por muitas vezes é ignorado.

Através desta conscientização quanto à existência de todo esse sofrimento e o que ele pode levar aos trabalhadores enquanto indivíduos presentes atuantes em uma instituição, no que se referem a assédio moral os trabalhadores de enfermagem apresentaram mais confiança e desempenho nas suas funções bem como a responsabilidade ética em saber fazer e ser como indivíduo de uma sociedade.

Com isso, como profissional atuante na área da saúde posso evidenciar que quando o assunto é mais bem compreendido, o trabalho a ser realizado se torna mais satisfatório e não mais como um sofrimento, pois tendo uma ideia do tema abordado saberá como atuar e como não se tornar vítima do momento, se tornando um profissional saudável no trabalho e na equipe em que esta inserida através de estratégias que evitaram o desenvolvimento de sofrimento psíquico.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho?* 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, Maria Cecília Puntel de (orgs). *O trabalho de enfermagem*. São Paulo: Cortez, 1997.

ARENDDT, Hannah. *Sobre a violência*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, Capítulo I, p. 04-21.

Assédio Moral, Disponível em:

http://www.portaldaenfermagem.com.br/entrevistas_read.asp?id=38 Acesso em: 17 de outubro de 2018.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, Capítulo I, p. 7 - 15.

DA MATTA, Roberto. As raízes da violência no Brasil: reflexões de um antropólogo social. In: PAOLI, Maria Célia; BENEVIDES, Maria Victoria; PINHEIRO, Paulo Sérgio e DA MATTA, Roberto. *A violência brasileira*. SP: Brasiliense, 1982, p.11- 44.



GEOVANINI, Telma et al. *História da enfermagem: versões e interpretações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2002.

HIRIGOYN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre – RS de 04/12/2004

www.assediomoral.org/spip.php?article60 Acesso em: 15 de dezembro de 2014.

Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul. www.assediomoral.org/spip.php?article256 Acesso em: 16 de dezembro de 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Violência e Saúde*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006, p. 69 - 83.

Prevenção ao assédio moral, Fundação Ezequiel Dias (Funed), 2010. Disponível em:

http://funed.mg.gov.br/wp-content/uploads/2011/07/Cartilha_Ass%C3%A9dio_Moral_final.pdf

Acesso em: 10 de dezembro de 2017.