Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.04,2024

ISSN 2178-6925

ASSÉDIO MORAL VIVENCIADO POR ENFERMEIROS NO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT EXPERIENCED BY NURSES IN THE WORKPLACE

Orleide Pereira da Cruz

Graduanda do 9º Período do Curso de Enfermagem, Centro Universitário Tocantinense Professor Antônio Carlos de Araguaína - TO, Brasil

E-mail: leidecruz1516@gmail.com

Geciane Souza da Silva

Graduanda do 9º Período do Curso de Enfermagem, Centro Universitário Tocantinense Professor Antônio Carlos de Araguaína - TO, Brasil

E-mail: gecianesouzadasilva@gmail.com

Sandra Helena de Lima Pereira Costa

Prof.(a) Ma. do Curso de Enfermagem, Centro Universitário Tocantinense Professor Antônio Carlos de Araguaína - TO, Brasil

E-mail: sandrahelenalp@gmail.com

Resumo

Este estudo investiga o assédio moral sofrido por enfermeiros dentro das Unidades Básicas de Saúde em uma cidade do Tocantins, analisando os fatores por trás da baixa notificação dessas situações, revisando os tipos mais comuns de assédio moral enfrentados e avaliando se as relações empregatícias e o desconhecimento dos enfermeiros estão associados à subnotificação. Embora o assédio moral tenha sérios impactos na vida profissional, é pouco discutido tanto nas universidades quanto nos locais de trabalho. Os enfermeiros enfrentam diversas formas de assédio, como humilhações públicas e sobrecarga de trabalho, mas muitos casos não são denunciados devido ao medo de retaliação ou à falta de conhecimento sobre como fazer a denúncia. A pesquisa realizada com 44 enfermeiros da atenção básica utilizou uma abordagem de natureza exploratória de campo de forma qualitativa e quantitativa. Durante a pesquisa, observou-se que a maioria dos entrevistados (45,5%) escolheram não denunciar as situações de assédio moral que enfrentaram. Todavia, é crucial promover treinamento e apoio para que os enfermeiros reconheçam e denunciem o assédio moral, além de implementar políticas organizacionais e governamentais mais robustas para prevenir e combater essa prática, visando ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Enfermeiros. Unidades Básicas de Saúde.

Abstract

This study investigates the bullying suffered by nurses within Basic Health Units in a city in the state of Tocantins, analyzing the factors behind the low reporting of these situations, reviewing the most common types of bullying faced and assessing whether employment relationships and nurses' lack of knowledge are associated with underreporting. Although bullying has serious impacts on professional life, it is little discussed both in universities and in the workplace. Nurses face various forms of harassment, such as

public humiliation and work overload, but many cases go unreported due to fear of retaliation or lack of knowledge about how to report it. The survey of 44 primary care nurses used a qualitative and quantitative exploratory field approach. During the survey, it was observed that the majority of those interviewed (45.5%) chose not to report the situations of bullying they had faced. However, it is crucial to promote training and support for nurses to recognize and report bullying, in addition to implementing more robust organizational and government policies to prevent and combat this practice, aiming for healthier and more respectful working environments.

Keywords: Moral Harassment. Nurses. Basic Health Units.

1. Introdução

Estudos recentes têm demonstrado altas taxas de assédio moral entre profissionais de enfermagem, evidenciando a importância de implementar medidas para proteger a saúde mental e emocional dos mesmos. Essa preocupação é reforçada pela iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego de centralizar denúncias de assédio moral, destacando a necessidade urgente de abordar esse problema sistematicamente (BRASIL, 2023).

A falta de denúncia de assédio moral pode acarretar danos psicológicos significativos para os enfermeiros, gerando inseguranças em suas competências profissionais e aumentando o risco de erros durante os procedimentos. Essa situação não apenas prejudica a qualidade do ambiente de trabalho, mas também impacta negativamente a qualidade do cuidado prestado à sociedade (DA SILVA; NASCIMENTO, 2024).

Este estudo tem por objetivo geral analisar os fatores relacionados à subnotificação do assédio moral vivenciado por enfermeiros no ambiente de trabalho. Isso se deve à observação da escassez de denúncias de assédio moral entre esses profissionais, apesar de sua prevalência, o que motiva a compreensão das razões subjacentes a essa falta de notificação. Os objetivos específicos incluem investigar as ocorrências de notificação de assédio moral nas unidades básicas de saúde, revisar os motivos por trás dessa falta de denúncia e identificar os tipos mais comuns de assédio moral enfrentados pelos enfermeiros.

Portanto, compreender e abordar as razões por trás da subnotificação do assédio moral entre enfermeiros é crucial não apenas para proteger o bem-estar desses profissionais, mas também para garantir a segurança e a qualidade dos serviços de saúde oferecidos à comunidade. A pesquisa de campo utilizada neste estudo caracterizou diversas formas de assédio moral no ambiente de trabalho, proporcionando uma análise detalhada das situações enfrentadas pelos enfermeiros. Isso contribui para uma compreensão mais precisa dos desafios que esses

profissionais enfrentam em seu cotidiano.

2. Revisão da Literatura

2.1 Assédio Moral: Impactos na Saúde e Desempenho de Enfermeiros

O ambiente de trabalho nas Unidades Básicas de Saúde (UBSs) é frequentemente marcado por situações de assédio moral, que impactam negativamente o bem-estar e a eficácia dos enfermeiros. O assédio moral compreende uma série de comportamentos abusivos e intencionais, repetitivos em sua natureza, visando prejudicar psicologicamente o trabalhador. Essas ações podem se apresentar de várias formas dentro das UBSs, desde humilhações públicas até discriminação e exclusão social dentro da equipe (BUSNELLO *et al.*, 2021).

Com base nisso, conforme observado por Xerez (2015), o assédio moral no ambiente de trabalho pode adotar múltiplas facetas, como o isolamento dos profissionais, a atribuição inadequada de responsabilidades, críticas públicas e punições injustificadas. Também podem incluir a imposição de tarefas excessivas, ordens contraditórias, agressões verbais, difamação e até mesmo a revogação de benefícios anteriormente concedidos. Essa diversidade de práticas cria um ambiente de trabalho tóxico e hostil, prejudicando não apenas o indivíduo diretamente afetado, mas também comprometendo a dinâmica e a eficiência da equipe como um todo (LIMA, 2021).

Além das implicações no ambiente de trabalho, é crucial considerar as consequências profundas que o assédio moral tem sobre os enfermeiros. Aqueles que sofrem assédio moral enfrentam uma série de impactos adversos em sua saúde física e mental. Os efeitos psicológicos incluem estresse, ansiedade, depressão e até mesmo transtorno de estresse pós-traumático. Esses problemas de saúde afetam diretamente o desempenho profissional dos enfermeiros, levando a erros no cuidado ao paciente e diminuição da satisfação no trabalho (ALMEIDA *et al.*, 2017).

2.2 Estratégias de Prevenção e Intervenção

Para combater o assédio moral nas UBSs, são necessárias estratégias de prevenção e intervenção eficazes. Isso inclui a implementação de políticas institucionais claras que proíbam o assédio em todas as suas formas, a educação e sensibilização dos profissionais de saúde sobre o tema, a criação de canais de denúncia confidenciais e o oferecimento de apoio psicológico aos enfermeiros afetados (ALMEIDA *et al.*, 2017).

ISSN 2178-6925

2.3 Legislação Pertinente ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

No contexto brasileiro, as leis trabalhistas são um instrumento fundamental na proteção contra o assédio moral. A partir da Reforma Trabalhista de 2017, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, o assédio moral foi oficialmente reconhecido como uma forma de violência no ambiente laboral. Essa legislação estabeleceu medidas para prevenir e punir tais práticas abusivas. Consequentemente, as instituições de saúde têm a responsabilidade legal de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus profissionais, incluindo os enfermeiros. Nesse sentido, os enfermeiros possuem o respaldo legal para denunciar casos de assédio moral e buscar medidas reparatórias, conforme estabelecido pela legislação brasileira (BRASIL, 2017).

No entanto, apesar dos avanços legislativos, o assédio moral continua sendo uma realidade preocupante dentro das Unidades Básicas de Saúde (UBSs), representando uma séria ameaça ao bem-estar físico e emocional dos enfermeiros. É imprescindível que as instituições de saúde adotem uma abordagem proativa na prevenção e combate ao assédio moral, implementando políticas internas claras e eficazes que promovam um ambiente de trabalho saudável e acolhedor (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, os gestores das UBSs desempenham um papel crucial na criação de uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo e proporcione suporte aos profissionais que vivenciam situações de assédio moral. Além disso, é essencial investir em programas de capacitação e conscientização para sensibilizar os colaboradores sobre os impactos negativos do assédio moral e as medidas disponíveis para sua prevenção e enfrentamento (BRASIL, 2015).

Paralelamente, é fundamental que os enfermeiros sejam encorajados a denunciar casos de assédio moral, garantindo-lhes proteção contra retaliações e assegurando a devida investigação e aplicação de medidas corretivas. A criação de canais de comunicação eficazes e confidenciais para denúncias é essencial para incentivar a transparência e a responsabilização dentro das UBSs. Assim, promover um ambiente de trabalho que valorize o respeito e proporcione segurança, permitindo que todos os profissionais exerçam suas funções com dignidade (BRASIL, 2017).

3. Procedimentos metodológicos

3.1 Tipo de pesquisa

ISSN 2178-6925

Para a produção deste artigo, adotou-se uma abordagem exploratória de campo, que se baseou em métodos quali-quantitativos para investigar o tema em questão. A condução da pesquisa incluiu a definição de critérios de inclusão e exclusão para selecionar os participantes do estudo. Posteriormente, foi realizada a coleta de dados diretamente no ambiente de estudo, seguida pela análise minuciosa dessas informações. Esse processo envolveu não apenas a tabulação dos dados, mas também a sua interpretação crítica, visando aprofundar a compreensão dos resultados obtidos e sua relevância para o tema em discussão.

3.2 Sujeitos e abordagem metodológica da pesquisa

O grupo-alvo desta pesquisa foi composto pelos enfermeiros que atuam nas Unidades Básicas de Saúde (UBSs) localizadas na cidade de Araguaína, estado do Tocantins. Os parâmetros de seleção para participação no estudo incluíam a exigência de que os enfermeiros estivessem envolvidos em práticas de enfermagem durante a coleta de dados e que possuíssem pelo menos 12 meses ou um ano de experiência profissional.

No convite para participação na pesquisa, os enfermeiros receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visando garantir que estivessem plenamente informados sobre os objetivos do estudo e os termos de sua participação, em conformidade com as normas éticas nacionais e internacionais de pesquisa envolvendo seres humanos.

Os enfermeiros participantes responderam a um questionário criado pelas autoras, acessando-o por meio de um código *QR code* em seu aparelho celular e/ou computador com conexão à internet. Esse questionário foi desenvolvido utilizando o *Google Forms*, uma plataforma *on-line* gratuita oferecida pelo *Google* para a criação e distribuição de formulários e pesquisas personalizadas via *internet*. Essa escolha proporcionou uma maneira prática e acessível de coletar dados sobre as situações de assédio moral enfrentadas pelos profissionais de enfermagem em seu ambiente de trabalho.

O questionário foi formulado com dezesseis perguntas de múltipla escolha e duas perguntas abertas. Essa diversidade de perguntas foi planejada para abordar tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos das experiências relatadas pelos enfermeiros em relação ao assédio moral. Essa abordagem permitiu uma análise

detalhada e completa das percepções e vivências dos profissionais nesse contexto específico.

As informações foram coletadas por meio de visitas realizadas às UBSs, onde os enfermeiros foram convidados a participar do estudo e a compartilhar suas experiências relacionadas ao assédio moral. Essa abordagem possibilitou uma coleta de dados direta e detalhada, proporcionando uma compreensão mais profunda da realidade enfrentada pelos profissionais de enfermagem nas UBSs da região.

3.3 Desenvolvimento das atividades

A pesquisa foi submetida a um Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) e aprovada sob o parecer CAAE: 76888323.8.0000.0014. Após a aprovação, o estudo foi desenvolvido ao longo de um período, que teve início em março de 2024, e finalizado em abril de 2024.

Nesse período as atividades foram realizadas tanto pela manhã quanto à tarde, cada sessão com uma duração média de 30 minutos. Essa organização possibilitou uma cobertura ampla e minuciosa durante as visitas às UBSs, o que, por sua vez, viabilizou uma análise mais detalhada e aprofundada dos dados coletados.

Durante as visitas realizadas às Unidades Básicas de Saúde (UBSs), foram abordados diversos conceitos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho. Os enfermeiros foram questionados sobre sua compreensão do termo "Assédio Moral", se já haviam vivenciado alguma situação caracterizada por esse tipo de comportamento, e se já se sentiram humilhados ou ridicularizados em relação ao seu trabalho, entre outros aspectos pertinentes ao tema. Com base nisso, essas e outras perguntas foram formuladas com o intuito de capturar uma ampla gama de experiências e percepções dos enfermeiros em relação ao assédio moral dentro das UBSs.

4. Resultados e Discussão

Com base na pesquisa de campo realizada, esta seção aborda os resultados obtidos a partir da sua implementação, levando em consideração os critérios de inclusão e exclusão aplicados a algumas perguntas do questionário e a alguns dados tabelados. De acordo com objetivos específicos da pesquisa, os resultados foram agrupados em

categorias de análise.

A. QUANTITATIVO DE NÚMERO DE PROFISSIONAIS QUE SOFRERAM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Na Figura 1, apresentam-se os dados gerais para os casos de assédio moral ocorridos com os profissionais de enfermagem entrevistados. Dos 44 analisados, 25 relataram ter sofrido assédio moral, enquanto 19 não sofreram tal agressão. Esses resultados ressaltam a necessidade de medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e livre de abusos.

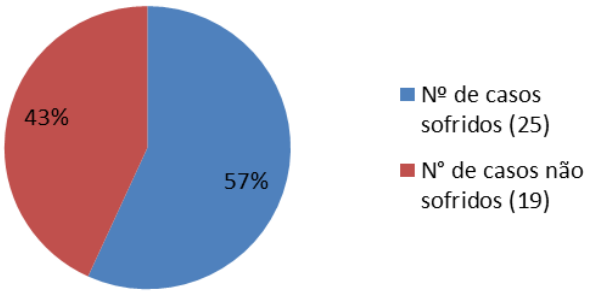

Figura 1: Percentual de enfermeiros que foram e que não foram vítimas de assédio moral.
Fonte: Produzido pelas pesquisadoras.

A incidência frequente de assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem ressalta a urgência de implementar medidas institucionais e políticas públicas para protegê-los e garantir assistência apropriada. Essa manifestação de violência pode resultar em danos à saúde física e mental dos profissionais, contribuindo para o surgimento de doenças ocupacionais, aumento do absenteísmo e falta de suporte adequado (OLIVEIRA *et. al*., 2022)

Esse aspecto é particularmente relevante no contexto social atual, pois evidencia os desafios enfrentados por profissionais de saúde que desempenham um papel fundamental na sociedade. Destaca-se, portanto, segundo Schmidt (2013), baseado nas ideias de Thofehrn *et al.* (2008), uma urgente necessidade de implementar abordagens eficazes e políticas organizacionais que não apenas previnam o assédio moral, mas que também ofereçam suporte e proteção adequados aos profissionais de enfermagem, propiciando um ambiente de trabalho mais humanizado.

B. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENFERMEIROS

Na Figura 2, apresentam-se os dados relacionados ao vínculo empregatício dos Enfermeiros com a Secretaria Municipal de Saúde. Dos 44 participantes, 45,5% são concursados/efetivos, 43,2% relataram ter contrato formal temporário com a Secretaria Municipal de Saúde, enquanto que 11,4% são contratados no regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

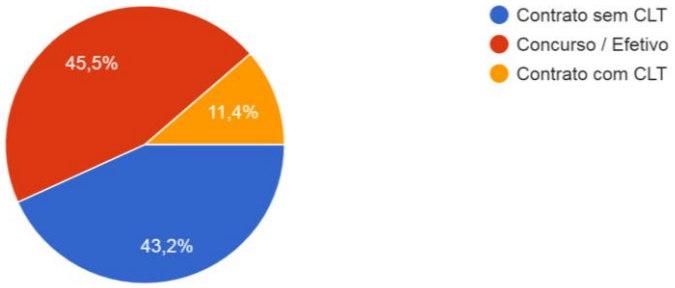

Figura 2: Percentual de enfermeiros em relação ao vínculo empregatício nas UBSs.
Fonte: Google Forms.

Ao analisar as respostas do questionário, evidencia-se uma predominância nos vínculos empregatícios de contratado sem CLT e concurso/efetivo. Isso sugere que esses dois tipos de contratação são os mais comuns entre os enfermeiros participantes da pesquisa. No entanto, é importante notar que há uma dinâmica distinta em relação às demissões decorrentes de denúncias de assédio moral. Verifica-se que enfermeiros contratados sob regime CLT, ao denunciarem o assédio moral enfrentado, têm uma probabilidade maior de serem demitidos em comparação com enfermeiros concursados. Essa observação aponta para uma possível vulnerabilidade dos enfermeiros sob contrato CLT ao lidarem com questões relacionadas ao assédio moral, evidenciando a necessidade de uma análise mais aprofundada das práticas de gestão de recursos humanos nesse contexto (BUSNELLO *et al.*, 2021).

C. A PROPORÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO DOS ENFERMEIROS

A Figura 3 ilustra o percentual da jornada de trabalho dos enfermeiros atuantes nas unidades básicas de saúde. Observa-se que, dos entrevistados, 39 participantes trabalham aproximadamente 40 horas semanais, enquanto 4 trabalham 30 horas semanais e 1 trabalha 36 horas semanais.

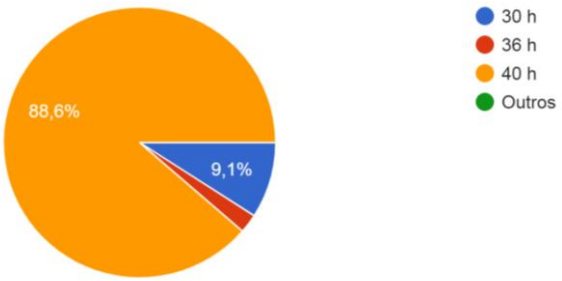

Figura 3: Percentual de horas semanais trabalhadas pelos enfermeiros das UBSs.
Fonte: Google Forms.

É importante ressaltar que a carga horária de trabalho pode desempenhar um papel significativo na probabilidade de enfrentar assédio moral. Uma jornada mais extensa pode aumentar tanto o estresse quanto a fadiga, tornando os profissionais mais suscetíveis ao assédio moral. Dessa forma, a exaustiva carga de trabalho interfere diretamente na propensão ao assédio moral (MACHADO *et al.*, 2022).

D. ASSÉDIO MORAL NA HIERARQUIA PROFISSIONAL: IMPACTO EM ENFERMEIROS

Na Figura 5, apresenta-se a distribuição percentual dos participantes que responderam à pergunta: "Você foi vítima de assédio moral em relação a qual profissional?".

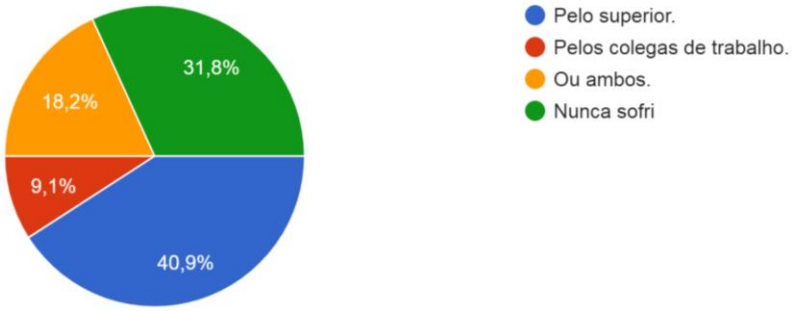

Figura 5: Taxa de casos de assédio moral sofrido com relação a outros profissionais.
Fonte: Google Forms.

Os resultados coletados revelam que 40,9% dos entrevistados relataram ter sofrido ou estão sofrendo assédio moral por parte de seus superiores, caracterizando-se como assédio vertical descendente. Por outro lado, 31,8% dos participantes indicaram nunca terem sido alvo de assédio moral. Além disso, 18,2% afirmaram terem sido ou

estão sendo vítimas de assédio tanto por superiores quanto por colegas de trabalho, configurando uma situação de assédio misto. Adicionalmente, 9,1% dos entrevistados relataram terem sido ou estão sendo vítimas de assédio moral por parte de colegas de trabalho, caracterizando um contexto de assédio horizontal.

Assédio moral vertical descendente conforme o próprio nome sugere, essa forma de agressão é perpetrada pela parte que detém maior autoridade, direcionando-a para os subordinados, e caracterizando-se como uma das manifestações mais comuns de assédio moral. A liderança utiliza sua posição de poder para subjugar aqueles que são alvo (FERREIRA 2020).

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas de trabalho com funções iguais ou do mesmo nível na empresa, com principal finalidade competitiva e diferença salarial conforme. (BRÁS, 2019).

Esses resultados fornecem feedbacks importantes sobre as dinâmicas de poder e relacionamento no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de intervenções específicas e políticas organizacionais que promovam relações saudáveis e respeitosas entre os profissionais (FERREIRA, 2020; TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL, 2023; BRÁS, 2019).

E. ATITUDES TOMADAS POR ENFERMEIROS DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Na Figura 6, que ilustra as respostas para a pergunta: "Como você lidou com a situação de assédio que enfrentou?", observa-se que 38,6% dos entrevistados relataram ter “relevado” a situação de assédio moral. Essa decisão pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo a cultura organizacional, o medo de represálias ou a falta de recursos para buscar ajuda (BARRETO *et al*., 2015).

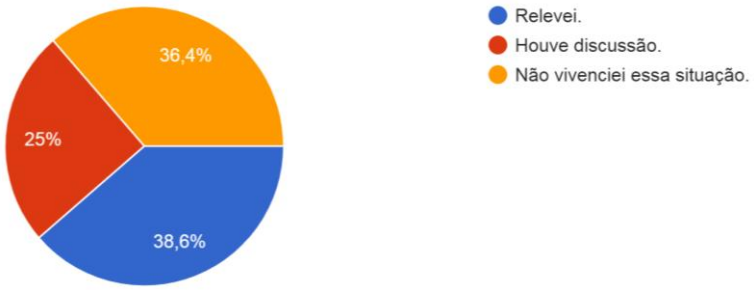

Figura 6: Índice de enfrentamento ao assédio moral sofrido.
Fonte: Google Forms.

Em alguns casos, os enfermeiros podem sentir-se obrigados a tolerar o assédio moral devido a uma cultura de trabalho tóxica, onde a denúncia de problemas é desencorajada ou ignorada (LIMA; SOUSA, 2015).

Por outro lado, 36,4% dos enfermeiros afirmaram não ter vivenciado situações de assédio moral, sugerindo uma variedade de experiências entre os profissionais. Porém, é importante notar que 25% dos entrevistados relataram ter havido discussão no momento do assédio moral, destacando a natureza conflituosa de muitas dessas interações (BARROS, 2013).

Quando as interações no local de trabalho se tornam confrontacionais, hostis ou abusivas de forma contínua, isso pode criar um ambiente tóxico que prejudica não apenas o bem-estar emocional, mas também o desempenho dos funcionários. Essa constatação ressalta a importância de intensificar esforços no combate ao assédio moral, o que requer uma abordagem colaborativa e multidisciplinar envolvendo diversos setores da sociedade (FASSARELLA, 2007).

F. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL: IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS ENFERMEIROS

Na figura 7, que exibe os resultados relacionados à pergunta de múltipla escolha: “Quais foram os principais efeitos que o assédio moral teve sobre você, tanto pessoalmente quanto profissionalmente?”, foi observado que 36,4% dos participantes relataram ter enfrentado crises de ansiedade após o ocorrido.

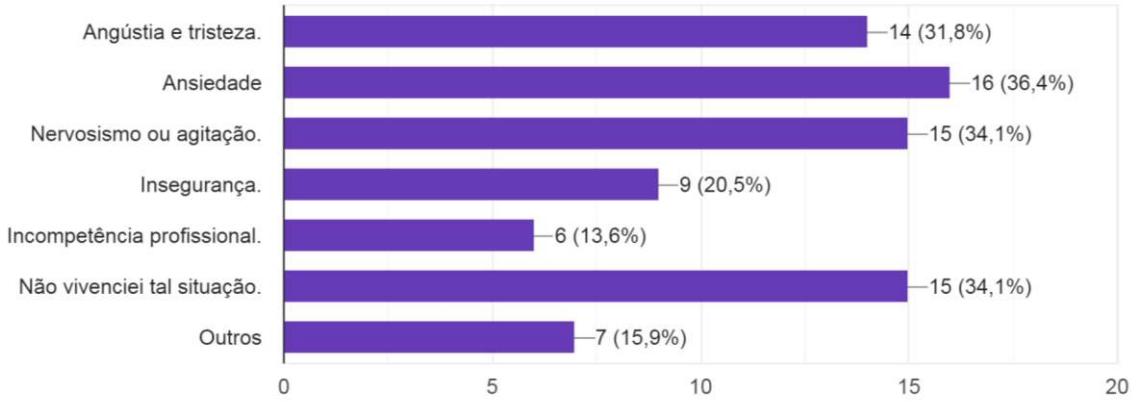

Figura 7: Índice de problemas ocasionados pelo assédio moral.
Fonte: Google Forms.

Esse dado é alarmante, pois evidencia o impacto significativo do assédio moral na

saúde mental dos enfermeiros, corroborando com estudos anteriores que apontam a associação entre assédio moral e transtornos psicológicos como a ansiedade.

Por outro lado, 34,1% dos entrevistados não vivenciaram o assédio moral, o que pode indicar uma subnotificação desse problema ou a existência de fatores de proteção que minimizem os efeitos adversos em alguns profissionais. Outros 34,1% relataram ter experimentado nervosismo ou agitação após o evento de assédio moral, demonstrando a natureza estressante e perturbadora dessas situações. Além disso, 31,8% dos enfermeiros entrevistados relataram sentir angústia e tristeza após serem vítimas de assédio moral, refletindo a dimensão emocional e psicológica dessas experiências negativas. A insegurança também foi uma consequência comum, mencionada por 20,5% dos participantes, destacando o impacto no ambiente de trabalho e na confiança profissional dos enfermeiros. Já os 15,9% relataram outros efeitos não especificados, sugerindo a complexidade e diversidade das reações diante do assédio moral. Por fim, 13,6% dos entrevistados relataram sentir impotência profissional, o que destaca o impacto negativo do assédio moral na autoestima e na capacidade de desempenho dos profissionais de enfermagem.

A ampla gama de efeitos do assédio moral destacados nesses resultados reforça a gravidade e a abrangência das consequências desse problema no ambiente de trabalho dos enfermeiros. Essas consequências, que vão desde danos físicos até impactos psicológicos profundos, têm o potencial de marcar negativamente e de maneira definitiva a vida da pessoa assediada (DOS SANTOS *et al*., 2014).

Diante desse cenário, torna-se evidente a urgência de medidas de prevenção eficazes e de políticas públicas que visem a proteção e o bem-estar desses profissionais. Além disso, a identificação precoce do assédio moral é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e para mobilizar recursos que permitam combater efetivamente essa epidemia invisível, garantindo assim a melhoria da qualidade de vida desses profissionais tão essenciais para o sistema de saúde (DOS SANTOS *et al*., 2014).

G. CRÍTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS ENFERMEIROS

Na Figura 8, que destaca as respostas à pergunta: “Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu esforço no trabalho”, evidencia-se que 47,7% dos profissionais

entrevistados relataram não ter enfrentado essa situação. Esse dado é relevante, pois indica que quase metade dos enfermeiros não são alvo desse tipo de crítica, o que pode sugerir um ambiente de trabalho mais positivo e respeitoso em relação ao desempenho profissional.

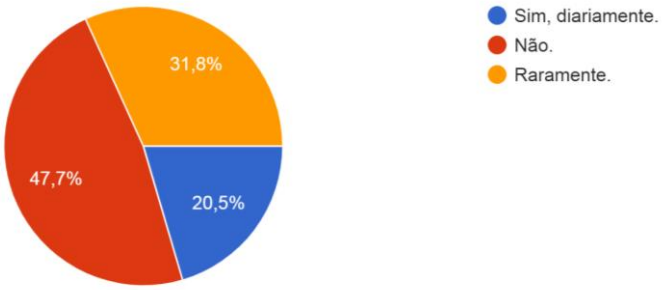

Figura 8: Índice de críticas ou injustiças sofridas por enfermeiros dentro das UBSs.
Fonte: Google Forms.

Por outro lado, 31,8% dos participantes enfrentaram ou enfrentam esse tipo de crítica raramente, o que ainda aponta para uma parcela considerável de profissionais que lidam com essa situação de forma ocasional. Além disso, 20,5% dos entrevistados afirmaram sofrer críticas exageradas ou injustas diariamente, revelando um cenário preocupante de exposição frequente a esse tipo de pressão no ambiente de trabalho. Em suma, os resultados revelam uma diversidade de experiências entre os enfermeiros em relação às críticas no ambiente de trabalho, com uma parte significativa enfrentando críticas ocasional ou diariamente. Essa exposição frequente a pressões injustas destaca a urgência de promover um ambiente mais respeitoso e valorizar o desempenho profissional. A implementação de políticas e práticas organizacionais que fomentem o respeito mútuo é crucial para assegurar um ambiente de trabalho saudável e produtivo (MACHADO *et al*., 2022).

H. DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL ENTRE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM: UMA ANÁLISE REVELADORA

A Figura 9 apresenta a relação entre os casos de assédio moral oficialmente denunciados às autoridades competentes e o número total de casos ocorridos, juntamente com os casos não reportados, respondidos a partir da pergunta: “Você já denunciou alguma situação de assédio moral sofrido?”.

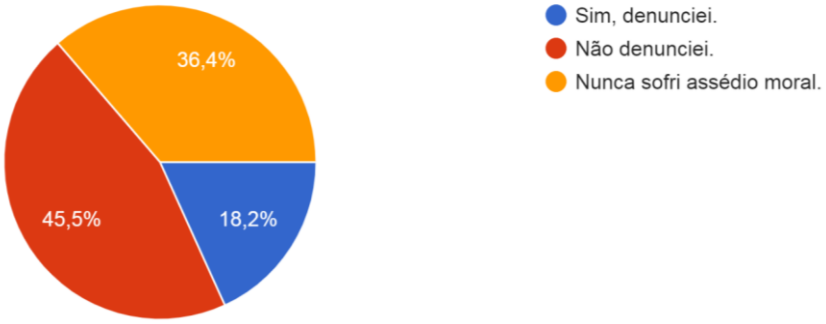

Figura 9: Percentual de denúncias de assédio moral cometidos.
Fonte: Google Forms.

Pode-se notar que 45,5% dos profissionais entrevistados optaram por não relatar o assédio que vivenciaram, enquanto 36,4% afirmaram não ter sido vítimas de assédio moral e apenas 18,2% relataram ter feito a denúncia. Esses números revelam que a maioria dos entrevistados (45,5%) optou por não denunciar as situações de assédio moral que enfrentaram. Essa constatação sugere que muitos enfermeiros podem sentir-se desencorajados ou receosos em relatar tais incidentes, possivelmente devido ao medo de retaliação, à preocupação de não serem levados a sério ou à falta de confiança no sistema de denúncias institucionais (HAGOPIAN; FREITAS, 2019).
Com base nisso, é importante considerar que o vínculo empregatício dos enfermeiros com as UBSs pode influenciar essa decisão, uma vez que existe o temor de represálias por parte da instituição em decorrência da denúncia. Portanto, os resultados enfatizam a necessidade de criar uma cultura organizacional que encoraje a denúncia do assédio moral, assegurando a segurança dos denunciantes e implementando estratégias eficazes para prevenir e abordar essa forma de violência no local de trabalho (HAGOPIAN; FREITAS, 2019).

5. Considerações Finais

Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, foram realizadas revisões abrangentes da literatura, com o objetivo de aprofundar a compreensão do assédio moral enfrentado pelos profissionais da enfermagem nas Unidades Básicas de Saúde da cidade de Araguaína-TO. Os resultados revelaram uma preocupante prevalência do assédio moral entre os enfermeiros, acompanhada por uma marcante subnotificação dessas situações.
Um dos achados mais significativos deste estudo é a identificação de uma relação

entre o tipo de contrato de trabalho dos enfermeiros e a probabilidade de vivenciarem o assédio moral. Observou-se que os enfermeiros contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão mais propensos a serem demitidos em caso de denúncia de assédio moral, em comparação com aqueles que possuem vínculo por concurso público. Essa constatação ressalta a vulnerabilidade desses profissionais e enfatiza a necessidade premente de uma análise minuciosa das práticas de gestão de recursos humanos nas UBSs. Além disso, os resultados destacam o impacto significativo do assédio moral na saúde mental e no conforto dos enfermeiros, evidenciando uma gama de consequências adversas, que vão desde ansiedade, estresse e depressão até insegurança profissional. Tais efeitos não apenas prejudicam o bem-estar individual dos profissionais, mas também comprometem diretamente a qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

A análise dos dados também revelou uma expressiva subnotificação do assédio moral, com a maioria dos enfermeiros optando por não denunciar as situações enfrentadas. Esse cenário sugere a existência de barreiras significativas à denúncia, incluindo o medo de retaliação, a falta de confiança nos mecanismos institucionais de denúncia e o receio de não serem levados a sério.

Diante desses achados, torna-se imperativo promover uma cultura organizacional que promova o respeito mútuo, a comunicação aberta e o apoio entre os colegas, visando atenuar os impactos negativos do assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, faz-se necessário implementar medidas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral, tais como a formulação de políticas institucionais claras, a educação e sensibilização dos profissionais de saúde sobre o tema, a criação de canais de denúncia confidenciais e o oferecimento de suporte psicológico aos enfermeiros afetados.

Portanto, é crucial que as instituições de saúde e os gestores das UBSs assumam a responsabilidade de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus profissionais, em conformidade com as legislações vigentes, promovendo ações concretas para prevenir e enfrentar o assédio moral. Somente dessa forma será possível garantir a saúde mental e física dos enfermeiros e a excelência dos serviços de saúde prestados à comunidade.

Referências

ALMEIDA, Naianny Rodrigues de; BEZERRA FILHO, José Gomes; MARQUES, Lívia de Andrade. Análise da produção científica sobre a violência no trabalho em serviços hospitalares. Rev. bras. med. trab, p. 101-112, 2017.

BARRETO, M. *et al*. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 544–561, set. 2015.

BARROS, Ítalo Vieira. Assédio moral entre profissionais de enfermagem do Hospital Regional de Ceilândia/DF. **Enfermagem Brasil**, v. 12, n. 2, p. 77-83, 2013.

BRÁS, Leila Joana Carriço de Jesus. Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador: **considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto. 2019. Tese de Doutorado.**

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União 2017; 14 jul.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. MTE participa do lançamento da campanha #RespeiteTodoMundo da FEMACO. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. Brasília: Ministério da Saúde, 2015 .Disponível em: <https://l1nk.dev/Y4ktM>. Acesso em: 13/04/2024.

BUSNELLO, Grasiele Fatima *et al*. Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família. **Escola Anna Nery**, v. 25, p. e20200427, 2021.

DA SILVA, Fernando Robson Barros; DO NASCIMENTO, Carlos Francisco. Problemática Da Violência Psicológica: O Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218, v. 5, n. 1, p. e514769-e514769, 2024.

DOS SANTOS, Suênia Isabel Leite *et al*. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ENFERMAGEM: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA. **Cogitare Enfermagem**, v. 19, n. 1, p. 159-165, 2014.

FASSARELLA, Cíntia Silva *et al*. Profissionais de Enfermagem Vítimas de Assédio Moral ou Humilhação no Trabalho: análise de relatos verbais. 2007.

FERREIRA, Tulio Marques Carvalho. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 21, n. 1, p. 64-69, 2020.FERREIRA, Tulio Marques Carvalho. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 21, n. 1, p. 64-69, 2020.

HAGOPIAN, Ellen Maria; FREITAS, Genival Fernandes de. Assédio moral na vivência dos enfermeiros: perspectiva fenomenológica. **Revista de Enfermagem UFPE Online**, v. 3, 2019.

LIMA, G.H.A.; SOUSA, S.M.A. Violência psicológica no trabalho da enfermagem. Rev. **Bras. Enferm**. 2015; 68(5): 817- 823.

ISSN 2178-6925

LIMA, Veronice Soares de. **Assédio moral no trabalho relatos de experiências no comércio de Alagoa Grande/PB**. 2021.

MACHADO, Patricia Andréa Barbosa *et al*. Dor e sofrimento: produção científica no Brasil sobre assédio moral no trabalho (2010-2020). **Trabalho (En) Cena**, v. 7, p. e022012-e022012, 2022.

OLIVEIRA, Camilla *et al***. VIOLÊNCIA VERBAL, PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO CONTRA OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM.** Estudos Avançados sobre Saúde e Natureza, v. 11, 2022.

SCHMIDT, Felipe Masutti. Assédio moral no trabalho dos profissionais de um hospital de pronto socorro. 2013.

THOFEHRN, Maira Buss et al. Assédio moral no trabalho da enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, v. 13, n. 4, p. 597-601, 2008.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL-RR. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <https://abrir.link/ZTtKC>. Acesso em: 13/04/2024.

XEREZ, Lena Marcílio. Tutela Jurídica do empregado em face do Assédio Moral. São Paulo: LTr, 2015.