



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA NA ÁREA DA SAÚDE

=

AMBIENTE DOENTE

Taubaté – São Paulo

Darcy de Paula Ferreira da Silva

Taubaté - Agosto, 2012

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Atualmente o assédio moral é tido como um fato social gravíssimo, e, muitas vezes é desconhecido e/ou oculto por receio, vergonha e até medo. Não obstante trate-se de um problema social pouco debatido no mundo acadêmico e, conseqüentemente, há poucas referências sobre o tema. É sabido que trata-se de uma questão que tem chamado a atenção de profissionais de várias áreas, principalmente médicos e psicólogos, haja visto que visam sobre uma ação que lida com as relações humanas e que acarreta possíveis conseqüências à saúde física e mental dos trabalhadores.

De acordo com o Aurélio Buarque de Holanda (2001, p. 77), o termo assédio tem o seguinte significado: “Cercos; sítio a um lugar fortificado; insistência; teimosia junto a alguém; impertinência; perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém”. Desse modo, a palavra “assédio” caracteriza-se pela propagação de comportamentos que têm o objetivo de atingir outra pessoa. Já a palavra moral, segundo o mesmo autor (p. 440) significa: “Que é próprio para favorecer os bons costumes; relativo ao espírito; disposição de ânimo; a parte da filosofia que trata dos costumes, deveres e modo de proceder dos homens nas relações com seus semelhantes; ética; corpo de preceitos e regras para dirigir as ações do homem, segundo a justiça e a equidade natural; as leis da honestidade e do pudor; moralidade. Assim, de acordo com Hirigoyen (2002, p. 17) entende-se que assédio moral é toda e qualquer atitude abusiva, sobretudo quando manifestada por atos, palavras e gestos que venham atentar contra a dignidade, e a integridade física e psíquica das pessoas.

A escolha do tema justifica-se pelo fato de que o assédio moral que ocorre na instituição pública da área da saúde é caracterizado por humilhações constantes, e de longa duração, durante a jornada de trabalho, e, no ambiente laboral, sendo que tais situações se dão por meio de gritos; palavras ásperas, sarcasmo; isolamento, recusa de comunicação e até no atentado contra a dignidade. Esses são os pontos de maior evidência nesse tipo de violência que, comumente, é representada por ações arguciosas, nas quais a má-intenção e a perversidade são difíceis de identificar e corroborar.

A problemática advinda do assédio moral pode ser exemplificada com a tabela abaixo (BARRETO,2000), ressaltando-se que há diferença para a sintomatologia

entre homens e mulheres;;

Consequências do Assédio Moral à Saúde

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

2. OBJETIVOS

Informar os funcionários, por meio de palestras, acerca do assédio moral, bem como suas consequências danosas para a saúde.

3. PLANO DE AÇÃO

Devido ao ambiente de trabalho apresentar-se doente e danoso para alguns

conflitos.												
Reunião com o psicólogo e assistente social palestrantes e funcionários para <i>Feed Back</i> .					X							
Avaliação dos impactos no ambiente de trabalho pelo psicólogo e assistente social.					X							
Explicação dos resultados pelo psicólogo e assistente social aos funcionários.					X							

5. INVESTIMENTO

Ordem	Material	Quantidade	Valor (R\$) Unitário	Total
01	Datashow	01 unidade	1.500,00	1.500,00
02	Notebook	01 unidade	1.500,00	1.500,00
03	Papel sulfite	100 folhas	0,03	3,00
04	Canetas	20 unidades	1,00	20,00
05	Garrafa térmica	01 unidade	35,00	35,00
06	Café	250g	3,50	3,50
07	Açúcar	01 kg	2,20	2,20
08	Adoçante	01 unidade	4,80	4,80
09	Copos descartáveis	50 unidades	0,04	2,00
10	Bolachas	03 pct de 500g	3,50	10,50
TOTAL			3.050,07	3.081,00

NOTA: O Datashow que será utilizado será em caráter de empréstimo. O notebook e os materiais consumíveis a serem utilizados serão oferecidos pela instituição de saúde organizadora.

6. AVALIAÇÃO

Sabe-se que o assédio moral contribui para a prevalência do estresse junto ao trabalhador e, nesse sentido, segundo Candeias; Abujamra e Sabbag (2002), o ambiente laboral da área da saúde por si só é estressante, haja visto que as características da organização do trabalho na área da saúde, com seus múltiplos níveis de autoridade, heterogeneidade de pessoal, interdependência de atividades,

entre outros, está diretamente relacionada ao aparecimento de conflitos, que geram estresse.

Vale ressaltar ainda que de acordo com Wagner e Hollenbeck (2003), a insatisfação do funcionário bem como o estresse que deriva disso, causam junto à empresa implicações que não podem passar despercebidas e que devem ser cuidadas com afinco, sendo que dentre elas recebem maior destaque o aumento dos custos com assistência médica, a rotatividade, o absenteísmo e a intolerância no ambiente de trabalho.

Com o assédio moral, advém ao trabalhador a perda da concentração e dessa forma seu trabalho não tem desempenho equivalente ao de um indivíduo saudável. Este alto grau de insatisfação e, até tristeza, também faz com que o funcionário falte ao trabalho, e, assim, essa pessoa vai contribuir na diminuição da produtividade, qualidade, competitividade e ganhos, além do que tal situação ocasiona a fadiga excessiva, as doenças (fruto da baixa imunidade), e podem trazer ainda a inaptidão para o trabalho desenvolvido, computando cada vez mais prejuízos. (FRANÇA, 2002)

Para Shermerhorn (1999, p. 292): “a prevenção é a estratégia inicial mais adequada para lidar com o assédio moral”. As atitudes para ajudar os trabalhadores podem ser: concessão de poder e participação, a definição de metas, a melhor comunicação, e o melhor apoio, através de ferramentas que busquem a conscientização dos danos oriundos do assédio moral, tanto vertical quanto horizontal.

Acredita-se que diante do assédio moral, a organização deve buscar transformar tal comportamento, coibindo-o, de forma que melhorem as características e atributos no desempenho profissional, e também pessoal, além de favorecer um bom clima organizacional.

Cumprido esclarecer que é preciso que haja reunião com os profissionais docentes da capacitação, para avaliação pós-feedback e, posteriormente, aplicação de técnicas de trabalho, visando a melhoria na qualidade das interações, proporcionando um ambiente mais saudável e produtivo. A aplicação das técnicas necessárias será agendada entre os profissionais nesta data, de acordo com a disponibilidade de cada um.

7. REFERÊNCIAS

CANDEIAS, N. M. F.; ABUJAMRA, A. M. D.; SABBAG, S. N. **Stress em atendentes de enfermagem**. Rev. Bras. Saúde Ocup. São Paulo, v. 20, n 75, nov. 2002.

FRANÇA, A. C. L. **Stress e Trabalho**. São Paulo: Atlas 2002.

HOLANDA, A. B. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

SCHERMERHORN, J. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre, RS: Bookman, 1999.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva 2003.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Disponível em <http://www.assediomoral.org>. <Acesso em agosto de 2012.