

ASSÉDIO MORAL NA DOCÊNCIA DE ENFERMAGEM

Rosiele Pinho Gonzaga da Silva¹

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein²

Luis Alberto Lourenço de Matos³

Juliana Barbosa Framil⁴

INTRODUÇÃO

A Enfermagem está caracterizada com um corpo de conhecimento específico e que vem se consolidando e se expandindo como ciência e profissão, com domínio de seu objeto de trabalho: o cuidado à saúde humana. Cada vez mais, a atividade docente tem se tornado campo de atuação dentre as diversas possibilidades que a enfermagem proporciona. Diante dessa realidade, profissionais da área têm assumido na docência em cursos de formação de profissionais, tanto em nível médio, graduação e pós-graduação, a tarefa de cuidar, pesquisar e educar.

¹ Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Rondônia. Enfermeira do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia. <http://lattes.cnpq.br/0134502253187898>. <https://orcid.org/0000-0001-7486-6323>. rosenursing6@yahoo.com.br. Endereço para correspondência: Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia, Campus Ji-Paraná. Rua Rio Amazonas, de 58/59 a 150/151, Jardim dos migrantes, Ji-Paraná, RO, Brasil. CEP: 76900730. Telefone: (55 69) 92358966.

² Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professora Associada da Universidade Federal de Rondônia. <http://lattes.cnpq.br/2768358475715044>. <https://orcid.org/0000-0002-5728-5161>. vdalcastel@gmail.com.

³ Doutor em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela Universidade de São Paulo. Professor Associado da Universidade Federal de Rondônia. <http://lattes.cnpq.br/9753651068985495>. <https://orcid.org/0000-0002-4270-4511>. lumatospvh@hotmail.com.

⁴ Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Rondônia. <http://lattes.cnpq.br/5622389140771096>. <https://orcid.org/0000-0003-1529-2029>. juliana.framil@ifro.edu.br.

No seu ambiente de trabalho, os (as) enfermeiros (as) docentes relacionam-se com estudantes, colegas, gestores e comunidade. Se por um lado há relações de companheirismo, afeto, respeito e autonomia, por outro há opressão, competitividade, intensificação do trabalho, individualismo, ameaças, humilhações e sofrimento que fragilizam os indivíduos e suas relações. Assim, é perceptível que estes trabalhadores, pelo medo do desemprego, isolamento, perseguição e hostilidades, toleram em silêncio e vivenciam um sofrimento velado e reiterado no ambiente laboral, caracterizado como assédio moral no trabalho (AMT) (Ribeiro *et al.*, 2014).

Apesar do assédio moral ser tão antigo quanto o próprio trabalho, a discussão e os estudos sobre esta temática se intensificaram por diferentes áreas do conhecimento a partir da década de 1990, sendo-lhe atribuídas reponsabilidades destrutivas nos variados ambientes de trabalho, como o absenteísmo, queda de produtividade e sofrimento mental (Freitas, 2001). A repercussão de pesquisas e trabalhos abordando o fenômeno está articulada com a intensidade, gravidade, amplitude e sua banalização, além das evidências notórias dos efeitos deste para o sujeito assediado e para o sistema econômico.

Para maior compreensão das nuances que envolvem o assédio moral no trabalho, cabe necessariamente entender que elas se articulam com mudanças ocorridas no processo de trabalho nos últimos tempos. Há a consideração que este fenômeno está fundamentado no sistema socioeconômico, no desenvolvimento tecnológico e na globalização que, para sua operacionalização e a manutenção, oportunizam o aparecimento de situações perversas, de abuso, intimidação ou ofensas em circunstâncias trabalhistas (Heloani, 2004).

A lógica neoliberal legitima a insegurança generalizada ao se conceber que a existência das instituições e dos empregos exigem trabalhadores competitivos, qualificados, flexíveis, criativos e polivalentes. Torna-se fecunda, então, a ocorrência de práticas de

violência no ambiente de trabalho por empregadores, com o objetivo de aumentar a produtividade e o controle, possibilitando, então, a própria naturalização desses comportamentos no sistema macroeconômico (Heloani & Barreto, 2010).

Diante deste contexto, o Estado mínimo, fruto dos desígnios neoliberais, dirime e extingue concessões e direitos do trabalhador, repercutindo na profunda precarização das condições de trabalho e da vida da classe trabalhadora: contrato de trabalho por tempo determinado, diversas formas de terceirização, o subemprego, o trabalho informal, novas e constantes ameaças ao trabalhador, ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade e informalidade (Heloani, 2004).

Parte dos efeitos destas mudanças materializa-se na forma de violência, como ferramenta de gestão. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019), a violência e o assédio no mundo do trabalho configuram violações ou abuso aos direitos humanos, ameaça à igualdade de oportunidades e torna-se incompatível com um trabalho digno. Nesta perspectiva, as manifestações da violência se configuram como malefícios nítidos ou implícitos à segurança, bem-estar ou saúde do trabalhador (Pai *et al.*, 2018).

No âmbito da enfermagem, com a reestruturação produtiva do trabalho visualiza-se um quadro com elementos potenciais à ocorrência do assédio moral no trabalho: duplicidade das jornadas laborais; turnos desgastantes (noturno, fins de semana e feriados); a multiplicidade e o acúmulo de funções; a separação entre o trabalho intelectual e o manual; o controle por parte das chefias, individualismo e competitividade (Leite, 2012).

No contexto educacional, as mudanças ocorridas nas últimas décadas refletiram na organização do sistema educacional e no trabalho docente. A crescente oferta de cursos superiores e profissionalizantes aumentou a necessidade pelo trabalho do

professor sem que fosse feito um redimensionamento organizacional para atender às crescentes demandas, resultando na intensificação do trabalho deste profissional. Para Assunção e Oliveira (2009, p. 366), “a intensificação do trabalho supõe fazer a mesma coisa mais rapidamente [...] provoca a degradação do trabalho não só em termos de qualidade da atividade, mas também da qualidade do bem ou do serviço produzido”. Desta forma, os docentes podem se sentir pressionados a manter a qualidade das suas aulas e apresentar avaliações positivas da instituição.

O sofrimento docente está associado à necessidade de ampliar a produtividade e à impossibilidade de exercer a liberdade dentro do ambiente organizacional e de expressar as próprias concepções profissionais (Assunção & Oliveira, 2009). Tais situações são geradoras de sofrimento, pois aumentam a competitividade entre os professores e modificam as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Se por si só, a enfermagem já é intensamente atingida pelas mudanças organizacionais e por uma política neoliberalista que visa eficiência, produtividade e excelências nos serviços, quando a associamos à docência tem-se um contexto de maior fragilidade das relações interpessoais e de segurança e satisfação no trabalho. Somam-se as dificuldades encontradas no trabalho da enfermagem com as dos professores no mundo atual: exigência por atualizar-se sempre, formar profissionais excelentes sem que necessariamente haja uma contrapartida ou interesse por parte dos discentes e direção da organização de ensino, preocupação com a qualidade assistencial dos profissionais em formação, entre outros (Duarte & Augusto, 2008).

Assim, estes arranjos propiciam a existência de situações potencialmente desencadeadoras de assédio moral na prática profissional de enfermeiros docentes. As pressões do dia-a-dia, as cobranças, as metas por eficiência na docência associados a modelos de gestão verticalizados, são alguns dos motivos que levam à fragilização dos

laços de cooperação entre colegas, individualizando os problemas dentro da instituição.

Em face das considerações apresentadas, a revisão de literatura buscou identificar quais as formas manifestas de assédio moral presentes no processo de trabalho do (a) enfermeiro (a) docente, assim como dos elementos presentes nas organizações de trabalho que contribuam para a intensificação de relações abusivas no trabalho. A proposta faz uma leitura no trabalho docente de enfermeiros e os fatores que contribuem para a ocorrência de assédio moral no trabalho, bem como incentiva futuras pesquisas acadêmicas e institucionais, em que se possam buscar medidas preventivas e interventivas para prevenir o assédio moral e promover o bem-estar.

EXPLICITANDO O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral em si não é novo, entretanto, obteve repercussão como objeto de pesquisa somente na década de 1990, na Suécia, com Heyns Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho que, através de pesquisas envolvendo vários segmentos profissionais, identificou um processo violento cunhado de "*mobbing*" (Freitas, 2001; Heloani, 2004). Já em 1998, o termo "assédio moral" foi amplamente divulgado depois que a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen lançou o livro "*Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*" (Favoreto & Vercesi, 2011). Assim, os estudos sobre assédio moral têm sido uma preocupação prioritária nos últimos anos, tanto em países industrializados, como em desenvolvimento por ser um problema grave que afeta a saúde do trabalhador, o mundo do trabalho e a sociedade em geral.

Várias são as acepções do assédio moral, para Leymann (1990) caracteriza-se por uma comunicação hostil, sem ética, instalada por um ou poucos indivíduos de modo a coagir uma pessoa, que conseqüentemente acaba se isolando socialmente e levada a

uma posição de fraqueza psicológica, prática que acontece de forma recorrente e prolongada. Hirigoyen (2006, p. 65) define-o como: “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”. Com base em Hirigoyen (2011, p. 112), pode-se classificar o assédio moral praticado no trabalho de vários tipos: assédio vertical descendente (relacionado à hierarquia), assédio horizontal (entre colegas) e assédio misto (assédio de chefias e colegas).

Para Barreto (2003) o assédio moral expõe os trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante a jornada de trabalho, de modo repetitivo e prolongado, predominando condutas negativas, violentas e antiéticas nas relações de trabalho. Já Freitas (2001, p. 9) assinala que o assédio leva a um processo de destruição psicológica constituída por “[...] procedimentos hostis, evidentes ou escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos, que efetivamente podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo”. É pertinente pontuar que determinadas situações conflitantes no ambiente podem não se configurarem como assédio moral, no entanto, para que estas práticas no mundo do trabalho sejam consideradas como assédio devem ser observados alguns elementos: a realização de ato abusivo ou agressivo; a periodicidade, a constância, direcionalidade e a duração das hostilidades e o propósito do assediador (Bobroff & Martins, 2013).

No início do processo, o assédio representa um sofrimento cravejado pelo medo, ansiedade, vergonha e culpa, entre outros sentimentos. No entanto, com a intensificação da prática, o sofrimento tende a piorar antecedendo a instalação de um quadro patológico no sujeito assediado (Barreto, 2003). O risco contido em uma relação de assédio pode ter início com a instalação do medo e da ansiedade na vida do assediado, que são pontes para a desestabilização e o desenvolvimento de quadros

patológicos de estresse, manifestados pelo sentimento de nulidade, injustiça, prejuízo na concentração, acidentes de trabalho, pensamentos autodestrutivos, queda da autoestima, desordens na vida familiar e afetiva, apatia, e/ou problemas relacionados ao álcool e drogas (Heloani & Barreto, 2010).

O sujeito, na posição de assediado, vivencia situações embaraçosas e desconfortantes, por conta da humilhação sofrida. Esta situação acaba por comprometer sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo morte (Barreto, 2006). Sendo assim, a concretização do assédio, não necessariamente está calcada no adoecimento, mas tão somente na sua percepção. A elaboração da resposta, por parte do assediado, não obedece a uma manifestação específica, uma vez que cada pessoa é singular e responderá de uma forma diferenciada à agressão.

Todas as concepções apresentadas consideram que o assédio moral está relacionado a condutas abusivas por meio da repetição de atos, comportamentos e palavras destinadas aos aspectos pessoais e/ou profissionais da pessoa, podendo gerar danos à integridade física e psíquica do sujeito. Em muitos casos, ele surge de forma quase imperceptível, sutil como uma brincadeira, mas com características perversas e com o passar do tempo se intensifica e a vítima não consegue responder à agressão e acaba se isolando atravessada pelo sofrimento.

Soboll, Miara e Moscalewsky (2017) assinalam outros aspectos que devem ser considerados para compreender o assédio moral no trabalho nas organizações, de que as condutas individuais ou a intencionalidade dos assediadores também devem ser analisadas do ponto de vista das práticas de gestão da organização, tendo em vista que estimulam a competitividade, o individualismo e a busca pela excelência, com intuito de aumentar a produtividade. Sobre isto, Schlindwein (2019, p. 235) corrobora a

ideia de que o modelo de gestão pode conduzir uma organização à instalação de uma cultura propícia à violência e ao assédio moral no trabalho, até o ponto em que os trabalhadores não aguentem e adoecem.

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho - PdT, o sofrimento no trabalho se torna patogênico quando não é mais possível transformar criativamente os constrangimentos no trabalho, quando se utiliza tudo o que dispunha de saber e poder sobre a organização do trabalho (Sznelwar & Lancman, 2011). Quando a relação com o trabalho desestabiliza sob o efeito de constrangimentos maiores, da sobrecarga, das injustiças, do assédio, do medo, os efeitos podem tornar-se patogênicos, surgem frequentemente consequências deletérias no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos que se tornam, então, secundários à deterioração da situação de trabalho (Dejours, 2017).

Assim, é notória a existência de impactos à saúde do trabalhador e às funções laborais oriundas da perversidade do assédio moral, reflete-se como uma ameaça à integridade física e psicológica, podendo o dano psicológico (seja consciente ou inconsciente) propender a prejuízos físicos (Cahú, 2012). A patologia desse evento traz impactos negativos, também, às organizações, pois o sofrimento causado pela violência pode coagir a vítima, e esta passa a duvidar de suas potencialidades profissionais. Ainda, a vítima é submetida a um exílio interior que prejudica penosamente todas as áreas de sua vida, até mesmo, suas metas profissionais (Hirigoyen, 2006).

Apesar de o assédio moral ser objeto de investigações nas diferentes áreas do conhecimento, ainda são necessários novos estudos acerca do tema que possam colaborar com a visibilidade social desse problema tão frequente que afeta a saúde do trabalhador, bem como inserir uma visão mais favorável ao ser humano nas organizações. Diante desse contexto, retratar o assédio moral, no ambiente de trabalho da enfermagem, principalmente no âmbito da docência, demonstra a necessidade de

tornar público o problema e suas consequências para a sociedade, para as organizações, especialmente, para o assediado, visto que são incipientes as publicações científicas nacionais sobre a temática.

MÉTODO

O presente estudo se caracteriza como uma revisão integrativa da literatura, a qual tem como objetivo analisar a produção do conhecimento sobre o assédio moral no trabalho do (a) enfermeiro(a) docente, oferecendo acesso rápido e sintetizado aos resultados científicos de maior magnitude para a área estudada. Trata-se de um método baseado na pesquisa bibliográfica, que tem como propósito a análise ampla da produção científica relevante a partir da reunião e síntese dos resultados de estudos publicados, de maneira sistemática e organizada, contribuindo, desta forma, para o aprofundamento científico a respeito da temática em análise e para o desenvolvimento de novos conhecimentos (Mendes, Silveira & Galvão, 2008; Souza, Silva & Carvalho, 2010; Botelho, Cunha & Macedo, 2011)

A revisão integrativa, portanto, caracteriza-se como um tipo de revisão da literatura que engloba achados de estudos desenvolvidos por meio de diferentes metodologias e que possibilita aos revisores a síntese dos múltiplos resultados incluídos. Para que esse processo alcance os resultados desejados, a revisão integrativa demanda dos revisores a análise e a síntese dos dados primários de forma sistemática e rigorosa (Soares *et al.*, 2014). Por sintetizar uma ampla gama de estudos, ela gera um panorama consistente e compreensível de conhecimento sobre a temática específica.

Na construção desta revisão o percurso metodológico foi operacionalizado por meio das seguintes etapas: definição do tema e elaboração da pergunta norteadora; busca na literatura; coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, discussão e interpretação dos resultados e apresentação da revisão (Souza, Silva & Carvalho, 2010).

Na primeira etapa foi formulado o problema de pesquisa: quais as formas de caracterização de assédio moral e quais elementos presentes no trabalho docente da enfermagem oportunizam tais manifestações. Diante deste questionamento, partiu-se para a segunda etapa cujo propósito foi o de selecionar as publicações que constituíram a amostra, abrangendo o recorte temporal de 2000 a 2018. Foi realizada busca *online* por meio da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas seguintes bases de dados: Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Para a localização dos artigos nas bases de dados foram utilizados os seguintes descritores: assédio moral e docente de enfermagem.

Utilizou-se como critérios de inclusão: artigos com texto completo, publicados em língua portuguesa, com foco no assédio moral para profissionais docentes de enfermagem. Foram excluídos todos os artigos que não se enquadravam nos critérios acima destacados.

Durante as buscas foram encontrados nove artigos, sendo um na BVS, dois na base de dados SciELO e seis na LILACS. Destes, quatro estudos foram realizados com docentes de instituições públicas, dois estudos com docentes de instituições privadas, dois abrangem pública-privada e um artigo não especificou o tipo de instituição.

A análise de conteúdo foi realizada por agrupamento de temáticas, isto é, seguindo a “operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento” (Bardin, 2011, p. 117), ou seja, isolam-se os elementos e os reparte procurando impor certa organização. De modo complementar foi utilizada de uma ferramenta disponível na web, chamado *tagul*, para lidar com conceitos qualitativos, apresentando os resultados em forma de nuvens de palavras ou conceitos, o que facilitou destacar os conceitos/palavras mais significativos da temática de interesse.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caracterização de assédio moral no trabalho de docentes da enfermagem

As pesquisas (Quadro 1) apontam que as manifestações de assédio moral, entre docentes enfermeiros, ocorrem com maior frequência nas relações de trabalho, como: boicotes pelos parceiros, humilhações em público, sobrecarga de atividades, competitividade entre os pares, comportamentos desonestos de alunos e ser obrigado a agir em discordância com seus princípios e percepções (Ferreira *et al.*, 2009; Badin, Hossne & Ferrari, 2014; Thofehrn *et al.*, 2008; Oliveira *et al.*, 2013; D'Oliveira *et al.*, 2017; Duarte *et al.*, 2017). Neste sentido, a análise evidencia a ocorrência de assédio moral vertical descendente (chefia-docente), vertical ascendente (alunos-docente) e horizontal (entre os colegas).

Quadro 1 – Revisão integrativa sobre assédio moral na docência de enfermagem, no período de 2000 a 2018

Autores/Ano	Delineamento do estudo	Fatores que contribuíram para a ocorrência de assédio moral no trabalho
Thofehrn, Amestoy, Carvalho, Andrade e Milbrath, 2008.	Estudo qualitativo e descritivo.	Humilhações em público e a portas fechadas com ameaças; depreciação da imagem profissional; boatos e rumores maldosos; cobranças absurdas por parte das chefias; delegação de tarefas que não podem ser realizadas; distanciamento entre o trabalho prescrito e a organização do trabalho real; incentivo à competitividade pelo emprego.
Ferreira, Fernandes, Prado, Baptista, Freitas e Bonini, 2009.	Estudo exploratório e descritivo com abordagem qualitativa.	Desinteresse dos alunos; existência de turmas com grande quantidade de alunos; competitividade desonesta entre os pares; dificuldades e burocracias desnecessárias para aprovação e publicação de trabalhos; Divisão do trabalho, o sistema hierárquico, as relações de poder e comando, os objetivos e metas da organização; Pressão organizacional, multiplicidade de atividades, a instabilidade quanto às cargas horárias e a própria manutenção empregatícia.
Pereira, 2011	Estudo descritivo-exploratório com abordagem qualitativa.	Competitividade, inveja, disputa na relação de poder, desrespeito, falta de coleguismo; número reduzido de profissionais; carência da prática de integração entre as categorias profissionais; abuso de poder, centralização e autoritarismo da chefia e cobrança desnecessária.

Oliveira, Santos, Feliciano, Assis, Cortez e Valente, 2013.	Descritivo e exploratório, com abordagem quanti-qualitativa.	Desvalorização social; baixíssimos salários; duplas ou triplas jornadas de trabalho; vítimas de violência extrema. Nenhum apoio de formação e atualização profissional dos governos e da própria instituição.
Badin, Hossne e Ferrari, 2014	Estudo descritivo de abordagem qualitativa.	Ameaças de demissão; privilégios na escolha de horário, disciplinas e liberação para participar de eventos; desqualificação técnica; discriminação, manipulação, constrangimento, desrespeito, desconfiança e humilhação entre docentes; poder informal do aluno que, na posição de “cliente” desrespeita o professor; situações de assédio moral partiram de pessoas com atuação ligada à hierarquia acadêmica formal e informal. Condutas ameaçadoras pelas chefias.
Duarte, Lunardi, Silveira, Barlem e Dalmolin, 2016.	Estudo qualitativo, exploratório e descritivo.	A percepção de condutas inadequadas na prestação de cuidados de enfermagem nos estágios frente às orientações dos docentes; hostilidade dos profissionais da equipe de enfermagem nos campos de estágio. Falta de recursos materiais; descompromisso e o distanciamento do estudante das práticas de cuidado; múltiplas responsabilidades.
Barros, 2016	Estudo descritivo-exploratório com abordagem qualitativa.	Situações de fraudes, plágios e condutas desonestas por estudantes, ações que contradizem princípios políticos e éticos nos ambientes de estágio; sentimentos de desvalorização e discriminação, pelo uso indevido de autoridade, prejuízo de alguns por privilégios e benefícios concedidos por superiores hierárquicos a outros colegas; limites de governabilidade e autonomia no modelo de gestão da instituição; constrangimentos e excessivas demandas institucionais.
D’Oliveira; Almeida, Souza e Madriaga, 2017	Descritivo, exploratório com abordagem qualitativa.	Intensa cobrança por produtividade em quantidade e qualidade; utilização do tempo de lazer para dar conta das atividades do trabalho; boicote e competitividade pelos parceiros; espaços de trabalho têm se pautado no modelo neoliberal, da polivalência e da multifuncionalidade do trabalhador, pouco ou nenhum sentimento de colaboração, de amizade e de integração entre os trabalhadores, banalização da injustiça.
Duarte, Lunardi, Silveira, Barlem e Dalmolin, 2017.	Estudo qualitativo, exploratório e descritivo.	Comportamentos desonestos dos alunos, como plágios em trabalhos escolares e falsificação da assinatura de docente; desvalorização do trabalho docente pelos alunos; desrespeito pelos alunos de valores reconhecidos como relevantes na prática da profissão. Ser obrigado a agir em discordância com seus princípios e percepções. No ambiente de trabalho percebe-se a desvalorização da relevância e da seriedade de seu trabalho pelos trabalhadores da saúde.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

As manifestações caracterizadas como vertical descendente, apresentadas nos estudos, revelam a sutileza e as variedades de formas explícitas ou não de desvalorização do

profissional. Os estudos de Ferreira *et al.* (2009), Badin, Hossne e Ferrari (2014) e Thofehrn *et al.* (2008) trazem as seguintes situações vivenciadas pelos docentes e compreendidas como forma de assédio moral por um superior: criação de dificuldades e burocracias desnecessárias na aprovação e publicação de trabalhos, ameaças de demissão; privilégios na escolha de horário, disciplinas e liberação para participar de eventos, desqualificação técnica, discriminação, manipulação, constrangimento, desrespeito, humilhações em público e a portas fechadas com ameaças; cobranças absurdas por parte das chefias; delegação de tarefas que não podem ser realizadas.

No âmago do discurso dominante de humanização e democratização do mundo do trabalho, muitas organizações perpetuam práticas autoritárias e centralizadoras de poder (Freitas, Heloani & Barreto, 2008). A lógica empresarial procura utilizar o medo do trabalhador de perder o emprego como ferramenta de manipulação para aumentar a produção, intensificar as jornadas de trabalho, a submissão, a disciplina, a vergonha e o pacto do silêncio no coletivo. É nesse contexto de conflitos e sujeições, de contradições, de exigências e desqualificações, que o risco do assédio moral emerge.

Observa-se que nas instituições de ensino, privadas ou públicas, a ideologia produtivista, o discurso do desempenho e da excelência levam os docentes à exaustão intelectual e física. Neste sentido, os comportamentos de muitos professores podem ser definidos como *workaholics*, ou os “viciados” em trabalho. A casa passa a ser extensão do trabalho, pois levam atividades para casa para dar conta das demandas da produção. Neste processo as atividades laborais ganham tal centralidade em suas vidas que, quando saem de férias, sofrem a “síndrome de abstinência”, isto é, uma ansiedade por trabalhar e não sabem como se comportar fora da rotina do trabalho (Carbogim & Gonçalves, 2007).

A atividade docente do(a) enfermeiro(a) não fica restrito à ministração de aulas, mas abrange atividades de extensão, desenvolvimento, coordenação e publicação de

pesquisas, orientação de alunos, atuação em cargos administrativos (chefias, coordenação) e na pós-graduação, participação em reuniões pedagógicas e administrativas, além da supervisão em variados campos de estágios. A intensificação do trabalho decorre do alargamento de funções no âmbito escolar, de carga horária de trabalho que não se limita apenas à instituição de ensino, cobranças burocráticas, exigências por qualificação e produtividade. Como consequência, a sobrecarga de trabalho vai instalando um ambiente propício a formas de conflitos e de assédio (D'Oliveira *et al.*, 2017)

Nos estudos investigados, algumas manifestações de assédio moral relacionadas ao cotidiano do trabalho docente do enfermeiro, são oriundas de colegas de trabalho com atuação ligada à mesma hierarquia acadêmica e dos profissionais de campo de estágio, caracterizando o assédio moral horizontal. As expressões desta violência foram evidenciadas através das seguintes descrições: "desrespeito, preconceito, ameaça e desconfiança entre professores", "discriminação, manipulação, constrangimento, desrespeito, humilhação entre docentes", "competitividade desonesta"; "hostilidade dos profissionais da equipe de enfermagem, nos campos de estágio"; "boicote pelos parceiros", "competitividade" (D'Oliveira *et al.*, 2017, Ferreira *et al.*, 2009, Badin, Hossne, Ferrari, 2014, Thofehrn *et al.*, 2008).

As fragilidades nas relações entre os docentes decorrem da competitividade e da desonestidade no meio acadêmico, bem como da minudência ou da ausência de colaboração, de amizade e de integração entre os profissionais. Além disso, a tensão no ambiente laboral e a competitividade constituem elementos profícuos para a ocorrência do terror psicológico com todos os desdobramentos ao trabalhador (D'Oliveira *et al.*, 2017, Ferreira *et al.*, 2009, Valente & Sequeira, 2015). Para Hirigoyen (2006), a forma horizontal de assédio é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado. Sua presença é verificada quando dois colegas disputam um lugar

ou uma promoção. A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo.

A qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, é muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige integração entre todos os profissionais e respeito às diferenças. A existência de assédio moral instala um clima desfavorável no local de trabalho tornando-o tenso, apreensivo e nocivo à vida psíquica, social e profissional do indivíduo. Para o assédio ocorrer é preciso haver uma cultura organizacional que permite e naturalize a ocorrência deste fenômeno (Heloani & Barreto, 2010). Em muitos casos, a ausência de impunidade diante do fenômeno reforça a ocorrência entre os pares e gera maior sofrimento para o sujeito assediado.

Frequentemente é mais perpetrado o assédio moral vertical descendente ao considerar o uso de procedimentos não legítimos de poder. Entretanto, atualmente no ambiente escolar surge o fortalecimento de poder informal do aluno que, muitas vezes, se considera no direito de desrespeitar as regras e pessoas, conforme apresentado nos estudos de Duarte *et al.* (2017), Badin, Hossen e Ferrari (2014) e Thofehrn *et al.*, (2008): comportamentos desonestos, plágios em trabalhos escolares e falsificação da assinatura de docente, boicotes pelos alunos e humilhação pelo discente ao alegar ser responsável pelo pagamento do salário do professor.

O assédio ascendente é proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior, que na discussão em tela é representado pelo docente enfermeiro. Este profissional, além de prestar o cuidado, assume a incumbência de ensinar o cuidado. Processo desafiante, uma vez que o cuidado exercido pelo enfermeiro ou técnico de enfermagem é atravessado por elementos que extrapolam a espera das competências técnicas, sendo mister conhecimentos com vistas à formação ética, humana, e solidariedade no âmbito do fazer, sem perder a essência pelo cuidado (Duarte *et al.*, 2017).

O ensino da enfermagem tem predisposto docentes a vivenciarem dilemas morais, pois a eles são atribuídas múltiplas responsabilidades simultaneamente: preparação dos estudantes como profissionais competentes, defesa das normas da profissão e garantia de assistência segura aos pacientes (Pratt *et al.*, 2013). Os profissionais sentem-se desrespeitados e assediados moralmente pelo descompromisso dos alunos com a formação, como reportado por Duarte *et al.*, (2017, p. 321): “[..] eles fazem boicotes, incentivam o boicote, desestimulam os que são sujeitos à opinião deles.”. No estudo de Badin, Hossen e Ferrari (2014, p. 275), o sentimento de humilhação e coação é verificado quando a discente afirma ao docente que é a responsável pelo pagamento de seu salário: “se eu não trabalhar em dois empregos eu não pago o seu salário [...]”.

Numa perspectiva integral e transformadora, o discente do curso técnico ou da graduação de enfermagem necessita vislumbrar as exigências éticas, morais e teóricas da profissão, pois o exercício profissional está atado ao processo de saúde e doença de seres humanos e abster-se de responsabilidades no processo formativo, seja por “boicotes ou plágios”, terá, possivelmente, repercussões em sua prática.

Tais vivências têm se configurado como fontes de frustração para o docente, sentem-se assediados moralmente, pois vê as situações sendo perpetradas na contramão de princípios e valores tidos como essenciais à formação profissional. Logo, na figura1, observa-se as principais formas de assédio no trabalho enfrentados pelos docentes da enfermagem.

Figura 1 – Formas de assédio moral vivenciadas pelos docentes da enfermagem



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Elementos que contribuem para a ocorrência do assédio moral no trabalho

Nessa categoria, foram considerados elementos constitutivos das instituições de ensino e propiciadores à ocorrência de assédio. Dos conteúdos subtraídos emergiram: espaços de trabalho pautados no modelo neoliberal, centrado na produtividade, da polivalência e da multifuncionalidade do trabalhador (D'Oliveira *et al.*, 2017); ambientes sem integração entre os trabalhadores e falta de recursos materiais (Duarte *et al.*, 2016); divisão do trabalho, as relações de poder e comando, os objetivos e metas da organização (Ferreira *et al.*, 2009); abusos da hierarquia acadêmica formal e informal (Badin, Hossne & Ferrari, 2014); limites de governabilidade e autonomia no modelo de gestão da instituição (Barros, 2016); número reduzido de profissionais (Pereira, 2011); incentivo à competitividade pelo emprego (Thofehn *et al.*, 2008; D'Oliveira *et al.*, 2017); e distanciamento entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real (Thofehn *et al.*, 2008).

Nesse contexto, Freitas (2007) alerta que o assédio moral suplanta o nível individual, é uma questão organizacional, uma vez que algumas empresas negligenciam determinados aspectos que oportunizam a ocorrência desse fenômeno. Destaca, também, que toda organização define, explícita ou implicitamente, determinadas estruturas, padrões de comunicação e relação entre seus funcionários, assim como o que deve ser valorizado.

Um dos estudos destacou que os espaços de trabalho têm se pautado no modelo neoliberal, da produtividade, da polivalência e da multifuncionalidade do trabalhador, exemplificado nos estudos de D'Oliveira *et al.* (2017, p. 297): "a demanda é grande e todas são importantes. Mas como fazer tudo isto? É trabalhar e trabalhar". Os docentes enfermeiros acabam assumindo atividades além das inerentes à docência, como cargos administrativos e de gestão. Trata-se de uma multiplicidade de tarefas, com cobranças de prazos e habilidades necessárias para o desempenho das atividades e o profissional é coagido a executá-las com medo de punições ou até de perder o emprego.

No que se refere aos aspectos da gestão, estudos destacaram que práticas como o autoritarismo ligado à hierarquia, limites de autonomia e incentivo à competitividade têm contribuído para o surgimento do assédio moral. Para Fassarella (2011), o assédio moral está estritamente articulado aos inúmeros componentes da organização e do ambiente laboral, desde o estilo de liderança, a forma organizacional, as demandas, o controle sobre a tarefa, até o clima social e a comunicação entre os trabalhadores. Esta situação foi evidenciada pelos autores Ferreira *et al.*, (2009, p. 1295) "Como uma instituição privada, nós docentes não temos muita liberdade, muito tempo destinado à pesquisa, destinado à reunião entre os docentes, para estar inclusive discutindo o tipo de ensino que nós estamos desenvolvendo".

Nessa mesma direção, como parte integrante do universo que envolve a relação de trabalho, cabe considerar que a relação entre empregador e empregado é permeada

por conflitos por envolver níveis hierárquicos e de poder e conseqüentemente de dominação e subordinação. Nos ideais neoliberais, as instituições privadas atuam na busca constante de mercado consumidor, conseqüentemente os trabalhadores vivenciam pressões diárias pelo superior hierárquico por maior produtividade, mais empenho, mais resultados, mais formação, ao mesmo tempo em que trabalham com receio de perder o emprego (Armada, 2004).

O enfermeiro docente exerce sua força de trabalho no magistério, em distintas instituições de caráter público e/ou privado, atualmente com preponderância do privado (Barros, 2016). Tal aspecto institucional poderá influenciar nas formas manifestas do AMT.

Para Fassarella (2011), no setor público o sofrimento moral é geralmente realizado pelo superior hierárquico. Está relacionado às disputas por cargos de chefia, pois geralmente estes são lotados através de indicação política, o que pode ocasionar ciúmes, insubordinação por parte de seus subordinados e inconformismos. Outrossim, o ocupante do cargo pode aproveitar-se do poder que exerce e se tornar um assediador.

Na pesquisa desenvolvida por Pereira (2011), os docentes-enfermeiros do setor público e privado, recebem baixos salários e, em consequência, têm de assumir dois ou mais vínculos empregatícios, o que pode estar associado à ocorrência do assédio moral no trabalho. Ainda, o autor aponta que o excesso de trabalho compromete o tempo que deveria ser dedicado à recreação/lazer e à família, circunstância que gera tensão e desgaste físico e mental.

O trabalho da enfermagem é representado por baixos salários, duplo emprego com longas jornadas, condições inadequadas de trabalho, precariedade de recursos materiais, insuficiência de recursos humanos, relações desrespeitosas na equipe de saúde e de enfermagem, configurando precárias condições organizacionais de trabalho

(Lunardi *et al.*, 2009). Sendo assim, os docentes submetidos aos baixos salários são forçados à necessidade de ter mais vínculos empregatícios, levando-os a elevar a carga horária e atuar em diversas instituições de ensino e de saúde.

Outro elemento relacionado à organização do trabalho é a competição no ambiente laboral, que gera uma conjuntura profissional favorável para o surgimento do assédio moral. Os estudos de Thofehrn *et al.* (2008), identificam que a competição entre trabalhadores pelo vínculo empregatício pode determinar condutas inadequadas e éticas oriundas de chefias ou colegas. Ademais, o contingente de desempregados em nosso país, favorece que muitos trabalhadores ocultem o assédio moral, por medo e insegurança, pois há uma reserva de potenciais empregados dispostos a suportar essa prática no ambiente de trabalho. Com este cenário, o objetivo da empresa, muitas das vezes, é gerar insegurança nos trabalhadores, por medo de perder o emprego, e torná-los quase sempre manipuláveis. Um ambiente de trabalho assim é extremamente ameaçador (Fassarella, 2011).

Portanto, é evidenciado que no contexto laboral dos docentes-enfermeiros as ocorrências de assédio moral estão concatenadas, também, às transformações advindas das atuais formas de gestão que geram modificações significativas, por vezes tornando este ambiente violento e hostil, conforme averiguado na figura 2.

Figura 2 – Elementos que oportunizam o assédio moral entre docentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral constitui uma realidade no ambiente de trabalho dos docentes de enfermagem, sua manifestação ocorre no modo vertical descendente, relacionado à hierarquia, chefia-docente; na forma horizontal, entre os pares; e vertical ascendente alunos-docente. Os fatores que contribuem para estas vivências relacionam-se com situações de: discriminação, desrespeito, humilhação, hostilidade dos profissionais da equipe de enfermagem, nos campos de estágio, boicote pelos parceiros, competitividade desonesta, minudência ou a ausência de colaboração, de amizade e de integração entre colegas. Os estudos apontam também a ocorrência do assédio na interação docente-aluno, este apresenta comportamentos desonestos, boicotes e submete os professores a situações humilhantes.

A ocorrência do assédio se apresenta em um contexto de gestão organizacional que estimula práticas individualistas, competitivas e relações propícias a conflitos, intensificando diferenças individuais. Surge ligadas a elementos da dinâmica institucional desde o estilo de liderança, as pressões diárias pelo superior hierárquico por maior produtividade, mais empenho, mais resultados e mais formação. Os elementos descritos favorecem sentimentos de isolamento, perseguições, hostilidades e, até medo de perder o emprego, sendo que os seus efeitos podem tornar-se patogênicos.

Portanto, a discussão sobre o assédio, embora tenha sido trabalhado num campo específico, não ocorre exclusivamente no trabalho docente da enfermagem. Sinalizam-se as limitações da revisão nas bases de dados brasileiras sobre o assédio moral na docência, de modo que as pesquisas futuras podem ampliar a sua compreensão, incluindo estudos internacionais. Dessa forma, as questões envolvidas no assédio entre os docentes devem contribuir para a elaboração de medidas preventivas e estratégias de enfrentamento da problemática, garantindo saúde e a qualidade no trabalho docente.

REFERÊNCIAS

Armada, Charles A. S. (2004). Acoso moral el trajano. *Anais da Semana de Divulgação Científica do Curso de Direito*. Itajaí, SC, Brasil.

Assunção, Ada A. & Oliveira, Dalila A. (2009). Intensificação do trabalho docente. *Educação & Sociedade*, 30(107), 349-372.

Badin, Maria P. M., Hossne, William S., & Ferrari, Maria A. C. (2014). A percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre assédio moral: reflexões bioéticas *Revista Bioethikus*, 8(3), 271-280.

Bardin, Laurence (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Barreto, Margarida (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.

Barreto, Margarida M. S. (2003). *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Barros, Alessandra M. (2016). *Processo de sofrimento e deliberação moral na experiência de enfermeiros docentes universitários*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Bobroff, Maria C. & Martins, Júlia T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, 21(2), 251-258.

Botelho, Louise, Cunha, Cristiano & Macedo, Marcelo (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.

Cahú, Graziela P. R. (2012). *Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil.

Carbogim, Fabio C. & Gonçalves, Angela M. C. (2007). Docentes de enfermagem: prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Mineira de Enfermagem*, 11(3), 291-296.

D'Oliveira, Camila A. F. B., Almeida, Caroline M., Souza, Norma V. D. O., Pires, Ariane S. & Madriaga, Luiz C. V. (2017). Prazer e sofrimento no trabalho: perspectivas de docentes de enfermagem. *Revista Baiana de Enfermagem*, 31(3), 1-9.

Dejours, Christophe (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dulinense.

Duarte, Adriana & Augusto, Maria H. (2008). Trabalho docente: configurações atuais e concepções. *Educação e Fronteiras: Revista da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados*, 2(3), 695-709.

Duarte, Carla G., Lunardi, Valéria L., Silveira, Rosemary S., Barlem, Edson L. D., Dalmolin, Grazielle L (2017). Moral suffering among nurse educators of technical courses in nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(2), 301-307.

Fassarella, Cíntia S. (2011). *Profissionais de enfermagem vítimas de assédio moral ou humilhação no trabalho: análise de relatos verbais* Dissertação de mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Favoreto, Ricardo L. & Vercesi, Cristiane (2011). Assédio moral no trabalho: uma abordagem interdisciplinar. *Revista de Estudos Contábeis*, 2(3), 53-73.

Ferreira, Elaine M., Fernandes, Maria F. P., Prado, Cláudia, Baptista, Patrícia C. P., Freitas, Genival F., Bonini, Bárbara B. (2009). Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(n.spe2), 1292-1296.

Freitas, Maria E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, 6(1), art. 5.

Freitas, Maria E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 8-19.

Freitas, Maria E., Heloani, Roberto, & Barreto, Margarida (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.

Heloani, Roberto (2004). Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), art. 10.

Heloani, Roberto & Barreto, Margarida (2010). Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In Débora M. R. Glina & Lys E. Rocha. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca.

Hirigoyen, Marie-F. (2006). *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, Marie-F. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (6a ed). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Leite, Alice I. T. (2012). *Assédio moral no âmbito hospitalar: estudo com profissionais de enfermagem*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil.

Leymann, Heinz (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.

Lunardi, Valéria L., Barlem, Edison L. D., Bulhosa, Michelle S., Santos, Silvana S. C., Lunardi Filho, Wilson D., Silveira, Rosemary S. D., & Dalmolin, Grazielle D. L. (2009). Sofrimento moral e a dimensão ética no trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(4), 599-603.

Mendes, Karina, Silveira, Renata, & Galvão, Cristina (2008). Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 17(4), 758-764.

Oliveira, Jefferson M., Santos, Priscilla F., Feliciano, Rafaela G., Assis, Máira M., Cortez, Eliane A., & Valente, Geilsa C. (2013). Riscos e doenças ocupacionais do docente universitário de enfermagem: implicações na saúde do trabalhador. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 5(1), 3267-3275.

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2019). *Acabar com a violência e assédio no mundo do trabalho*. Recuperado em 11, novembro, 2019 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706870.pdf.

Pai, Daiane D., Sturbelle, Isabel C. S., Santos, Cibele, Tavares, Juliana P. & Lautert, Liana (2018). Physical and psychological violence in the workplace of healthcare professionals. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 27(1), e2420016.

Pereira, Ivonete V. (2011). *Assédio moral nas relações de trabalho de docentes enfermeiros: sob a ótica da organização do trabalho*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Pratt, Maria, Martin, Lynn, Mohide, Ann, & Black, Margaret (2013). A descriptive analysis of the impact of moral distress on the evaluation of unsatisfactory nursing students. *Nursing Forum*. 48(4), 231–39.

Ribeiro, Kátia R. B., Barros, Wanessa C. T. S., Oliveira, Luciane P. B. A., Melo, Cristiane R., Ramos, Flávia R. S., & Pires, Denise E. P. (2014). Reflection about the moral suffering of the teacher nurse at work. *Journal of Nursing UFPE online*, 8(3), 765-770.

Schlindwein, Vanderléia D. C. (2019). Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. *Trabalho En(Cena)*, 4(1), 221-237.

Soares, Cassia B., Hoga, Luiza A. K., Peduzzi, Marina, Sangaleti, Carine, Yonekura, Tatiane & Silva, Deborah R. A. D. (2014). Revisão integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(2), 335-345.

Soboll, Lis A., Miara, Thaís, & Moscalewsky, Juliana (2017). A questão da intencionalidade no assédio moral. *Trabalho En(Cena)*, 2(2), 3-17.

Souza, Marcela T., Silva, Michelly D., & Carvalho, Rachel (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, 8(1), 102-106.

Sznelwar, Laerte I., Uchida, Seiji, & Lancman, Selma (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, 23(1), 11-30.

Thofehrn, Maira B., Amestoy, Simone C. Carvalho, Karen K. Andrade, Francine P., & Milbrath, Viviane M. (2008). Assédio moral no trabalho da enfermagem. *Cogitare Enfermagem*, 13(4), 597-601.

Valente, Geilsa S. C. & Sequeira, Carlos A. D. C. (2015). A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n.spe2, 123-128.

ASSÉDIO MORAL NA DOCÊNCIA DE ENFERMAGEM

Resumo

Este estudo objetiva identificar fatores no trabalho docente de enfermeiros que contribuam para a ocorrência do assédio moral. Foi realizada pesquisa em bases de dados com publicações realizadas entre 2000-2018, totalizando nove textos analisados. Resultados apontaram a presença do assédio moral no processo de trabalho do docente enfermeiro de forma vertical, ascendente e descendente, e horizontal. Situações de assédio foram evidenciadas, como: humilhações, boicotes pelos alunos e pelos pares, discriminação, desrespeito, hostilidade da equipe de enfermagem nos campos de estágio, competitividade desonesta, minudência ou ausência de colaboração e integração entre docentes. A ocorrência do assédio moral apresentou-se em um contexto organizacional propiciador, não se resumindo a questões individuais. Observa-se a necessidade de adotar estratégias de enfrentamento e medidas preventivas ao assédio moral.

Palavras-chave

Docentes de Enfermagem. Assédio Moral. Violência. Revisão Integrativa.

ACOSO MORAL EN LA DOCENCIA DE ENFERMERÍA

Resumen

Este estudio objetiva identificar factores en el trabajo docente de enfermeros que contribuyan a la ocurrencia del acoso moral. Se realizó una investigación en bases de datos con publicaciones realizadas entre 2000-2018, totalizando nueve textos analizados. Los resultados apuntaron la presencia del acoso moral en el proceso de trabajo del docente enfermero de forma vertical, ascendente y descendente, y horizontal. Las situaciones de acoso fueron evidenciadas, como: humillaciones, boicots por los alumnos y por los pares, discriminación, falta de respeto, hostilidad del equipo de enfermería en los campos de práctica, competitividad deshonestas, minuciosidad o ausencia de colaboración e integración entre docentes. La ocurrencia del acoso moral se presentó en un contexto organizacional propiciador, no se resumía el cuestiones individuales. Se observa la necesidad de adoptar estrategias de enfrentamiento y medidas preventivas al acoso moral.

Palabras clave

Docentes de Enfermería. Acoso moral. Violencia. Revisión Integradora.

MORAL HARASSMENT IN NURSING TEACHING

Abstract

This study aims to identify factors in the teaching work of nurses that contribute to the occurrence of moral harassment. A research was carried out in databases with publications made between 2000 and 2018, totaling nine texts analyzed. Results pointed out the presence of bullying in the work process of the nurse teacher in a vertical, ascending and descending, and horizontal way. Situations of harassment were evidenced, such as: humiliations, boycotts by students and peers, discrimination, disrespect, hostility of the nursing team in the internship camps, dishonest competitiveness, lack of collaboration or lack of collaboration among teachers. The occurrence of the moral harassment was presented in a propitiating organizational context, not being summarized the individual questions. It is observed the need to adopt coping strategies and preventive measures of moral harassment.

Keywords

Nursing teachers. Moral harassment. Violence. Integrative Review.

CONTRIBUIÇÃO

Rosiele Pinho Gonzaga da Silva

A autora declara que contribuiu com a pesquisa (bibliográfica e de campo) e elaboração do artigo.

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein

A autora declara que contribuiu com a pesquisa (bibliográfica e de campo) e elaboração do artigo.

Luis Alberto Lourenço de Matos

O autor declara que contribuiu com a pesquisa (bibliográfica e de campo) e elaboração do artigo.

Juliana Barbosa Framil

A autora declara que contribuiu com a pesquisa (bibliográfica e de campo) e elaboração do artigo.

AGRADECIMENTOS

-

DECLARAÇÃO DE INEDITISMO

Es autores declaram que a contribuição é inédita.

CONFLITO DE INTERESSES

Es autores declaram não haver conflito de interesses.

COMO CITAR ESTA CONTRIBUIÇÃO

Silva, Rosiele P. G., Schlindwein, Vanderléia L. D. C., Matos, Luis A. L., & Framil, Juliana B. (2020). Assédio moral na docência de enfermagem. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18), 285-316.