

Assédio Moral no trabalho: perfil das publicações científicas da Biblioteca Virtual em Saúde no Período de 1996 a junho de 2007¹

Moral siege in Scientific Publications of the Virtual Library in Health in the Period of 1996 until June of 2007¹

Asedio Moral en Publicaciones Científicas de la Biblioteca Virtual en la Salud en el Periodo de 1996 a junio de 2007 ¹.

Silva Edmar Francisca da Silva, Silva Hônia Alves Ribeiro, Tolêdo Silvia Rosa de Souza, Oliveira Thays Cristina, Carvalho Viviane Lemes da Silva², Brasileiro Marislei Espíndula³. Assédio Moral no trabalho: perfil das publicações científicas da Biblioteca Virtual em Saúde no Período de 1996 a junho de 2009. Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição [serial on-line] 2008 jan-jul 1(2) 1-16. Available from: <<http://www.ceen.com.br/revistaeletronica>>.

Resumo

Objetivo: identificar o perfil das publicações científicas em torno do assédio moral no trabalho, no período de 1996 a junho de 2007. Materiais e Método: estudo do tipo descritivo, retrospectivo com análise quantitativa. Resultados: após a análise de 19 artigos identificou-se, em sua maioria, 68,42% na Lilacs; 31,58% em 2005; 68,42% em português; sendo 42,11% pesquisas de campo; 15,79% publicados na Revista de Medicina Legal de Costa Rica e, 36,84% dos autores concordam que o assédio moral é uma violência caracterizada pelo comprometimento da integridade pessoal em diversos âmbitos. Conclusão: o número de publicações é restrito dada a complexidade do tema.

Descritores: Assédio Moral, Enfermagem do Trabalho, Ética.

Abstract

The purpose of this study is to identify the profile of the scientific publications about moral siege at work in the period of 1996 until June of 2007. Method: study of descriptive type, retrospective with quantitative analysis. Results: after the analysis of 19 published articles, 68,42% in the

¹ Artigo apresentado ao Curso de Especialização em Enfermagem do Trabalho do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição/Universidade Católica de Goiás, 2007.

² Especialistas em Enfermagem do Trabalho. E-mail: edmarfrancisca@hotmail.com, aphc66@yahoo.com.br, silvia_rst@hotmail.com, thayysenf@yahoo.com.br, vivianelemes@yahoo.com.br

³ Doutoranda, Mestre em Enfermagem, Docente do CEEN/UCG, e-mail: marislei@cultura.trd.br

Lilacs; 31,58% in 2005; 68,42% in Portuguese; being 42,11% field research; published 15,79% in the Magazine of Medical jurisprudence of Costa Rica; 36,84% had not cited the place of the research and 36,84% of the authors agree that the moral siege is a violence characterized for violent accidents in diverse scopes. The conclusion is that the restricted number of publications is given to the complexity of the subject.

Descriptors: Moral siege, Nursing of the Work, Ethics.

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar el perfil de las publicaciones científicas en torno del asedio moral en el trabajo en el periodo de 1996 a junio de 2007. Método: estudio del tipo descriptivo, retrospectivo con análisis cuantitativo. Resultados: luego el análisis de 19 artículos publicados 68,42 por cien en la Lilacs; 31,58 por cien en 2005; 68,42 por cien en portugués; siendo 42,11 por cien pesquisas de campo; 15,79 por cien publicados en la Revista de Medicina Legal de Costa Rica; 36,84 por cien no fue comentado el local de la pesquisa y 36,84 por cien de los autores concuerdan que el asedio moral es una violencia caracterizada por accidentes violentos en diversos ámbitos. Se concluye que el número de publicaciones es restricto dada la complejidad del tema.

Descritores: Asedio Moral, Enfermagen del Trabajo, Ética.

1 Introdução

Assim como a humanidade, o trabalho vem ao longo da história assumindo diversas formas e dimensões. Hoje o trabalho pode ser compreendido como atividade em que o homem, orientado por uma finalidade, transforma um determinado objeto em um produto final. A transformação desse objeto utiliza meios e instrumentos como a força de trabalho, saber, materiais específicos, equipamentos e o local de trabalho ⁽¹⁾.

O trabalho necessita ser realizado como uma atividade criativa e prazerosa, favorecendo o desenvolvimento de habilidades físicas e mentais, compatibilizando a remuneração e a carga horária de forma a proporcionar a melhoria da qualidade de vida ao trabalhador e a sua família. Diferentemente, na realidade o ambiente das organizações de trabalho se configura em espaços de captação da força de trabalho, em troca de sobrevivência, o que predispõe conflitos negativos geradores de violência ⁽¹⁾.

Na Antiguidade Clássica, na Grécia, em meados do século V a.C como na Roma Imperial, o trabalho obedeceu a duas vertentes básicas: as elites dominantes ocupavam-se exclusivamente

do trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político; e as funções consideradas subalternas por sua natureza rústica e penosa eram desenvolvidas pela mão de obra escrava, obtidas nas guerras de conquista onde os vencidos eram transformados em escravos⁽²⁾.

Na mitologia Grega observamos exemplos relativos às atividades dos deuses e dos mortais, onde os trabalhos eram impostos pelos deuses como castigo a transgressões de seres humanos. As histórias mais conhecidas são de Sísifo que foi condenado a empurrar uma grande pedra até o cume de um monte, e a pedra rolava novamente até a base de elevação e Sísifo era obrigado a repetir a tarefa indefinidamente, o castigo parece claro que residia na inutilidade do trabalho realizado, e a história de Danaides, mulheres que assassinaram seus maridos e foram condenadas a passar o resto de suas vidas tentando encher de água um tonel sem fundo^(3,4).

No império Romano os escravos viviam em condições espantosas e desenvolviam o trabalho físico mais duro, não eram consideradas pessoas, mais coisas negociáveis.⁽⁵⁾ Cabe citar aqui também a fragmentação do Império Romano na Idade Média, dando origem ao sistema feudal, que após uma dezena de séculos sombrios surge o Renascimento onde o homem passa a ser o centro e o protagonista da história. As idéias humanitárias e progressistas, contrapondo-se às concepções medievais, trouxeram esperança aos novos tempos^(6,7).

Nos séculos XVI e XVII a Revolução Industrial começa a tomar forma, iniciando um novo sistema de trabalho, mudam-se as condições de vida do trabalhador que deixa o trabalho rural e o artesanato para desenvolver atividades industriais, entretanto, a miséria, o serviço estafante e prolongado, as péssimas condições de moradia e alimentação continuam afligindo-o. Com a Revolução Industrial nasce o Capitalismo que mais uma vez traz modificações intensas para o mundo do trabalho, levando a chamada Era da Competitividade em que a relação entre produção e consumo se modifica⁽²⁾.

A globalização da economia contribui para a precarização das condições de trabalho, com isso os trabalhadores sofrem com o desemprego e se sujeitam a fatores condicionantes e determinantes de violência que levam aos diversos tipos de assédio. A humilhação no ambiente de trabalho caracteriza-se em violência sutil, o que constitui um risco invisível, porém concreto, sendo mais freqüentes em mulheres e adoecidos. "O assedio Moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias, que tentam forçar o empregado a desistir do emprego (impondo situações hostis, ridicularizando, inferiorizando, culpabilizando, desacreditando, desestabilizando, fragilizando o trabalhador ocasionando graves danos a saúde física e mental)⁽⁸⁾.

Devemos recordar o fato de que, assim como o genocídio não foi apenas um crime contra o povo judeu, mas um crime contra a humanidade, o terror psicológico no trabalho atinge direitos e interesses de todos os trabalhadores envolvidos na organização onde o sujeito perverso atua ⁽⁹⁾.

No contexto comportamental instintivo, *mobbing* pode ser definido como um ataque coletivo direcionado a um alvo específico, como por exemplo, um predador. Normalmente esses ataques podem ser sucessivos envolvendo indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes. Por outro lado, algumas aves, como gaivotas e tordos, durante o *mobbing* também podem vomitar e defecar no alvo, raramente ocorre contato físico⁽¹⁰⁾.

Em relação à abordagem laboral, o *mobbing* consiste em um fenômeno cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável, envolvendo três grupos de comportamento: 1) um grupo de ações se desenvolve quanto a comunicação com a pessoa atacada, tendendo à interrupção da comunicação; 2) outro grupo de comportamento se assenta sobre tentativas de denegrir a reputação da pessoa atacada; 3) as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa agredida⁽¹⁰⁾.

Acrescenta-se aos grupos supracitados o grupo de manipulação das condições de trabalho, que abrangem a discriminação no salário, nos turnos, jornada ou em outros direitos e ainda a discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo de trabalho ⁽¹¹⁾.

O assédio moral em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida ⁽¹²⁾.

Acreditamos que, numa situação de assédio moral no trabalho, existem interesses homogêneos em jogo, e o grupo vitimizado pode legitimamente invocar reparação de danos ⁽⁹⁾.

O interesse pelo tema surgiu a partir da observação de freqüentes episódios de assédio moral envolvendo profissionais da área da saúde, o que, provavelmente leva os profissionais a desenvolver doenças ocupacionais e a diminuir sua capacidade laborativa.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é expressivo o número de trabalhadores do setor saúde que são atingidos pela violência em diversos países, o que levou a OIT e outras instituições a estabelecerem diretrizes para combater o medo, a humilhação, as agressões e os homicídios nos locais de trabalho; e revela ainda uma estimativa feita em 1998, que a prevalência de *mobbing* na Europa de 5%, após um ano teve um aumento para 7% ⁽¹³⁾. No

Brasil Guimarães e Vasconcelos ⁽¹⁴⁾ estudando mobbing no gasoduto Brasil/Bolívia sediados em Corumbá MS, encontraram uma prevalência anual de 7%. Diante disso surge o seguinte questionamento: qual o perfil das publicações científicas em torno do assédio moral no trabalho no período de 1996 a junho de 2007?

Este estudo poderá contribuir com novas reflexões em torno do tema assédio moral, bem como prevenir possíveis conseqüências que esse tipo de violência causa na integridade física e psíquica da pessoa.

Poderá também auxiliar na construção de novas abordagens na Enfermagem do Trabalho, contribuindo assim para a qualidade de vida do trabalhador.

1 Objetivo

Identificar o perfil das publicações científicas em torno do assédio moral no trabalho no período de 1996 a junho de 2007, buscando: identificar a principal fonte de pesquisa; delimitar o principal ano de publicação e o número de publicações; descrever os métodos mais utilizados; detectar o estado com maior número de publicação; categorizar os principais resultados encontrados nos artigos.

2 Material e Métodos

Trata-se de um estudo do tipo bibliográfico, com revisão integrativa, sistematizada e análise quantitativa.

A Revisão integrativa é um método que tem a finalidade de "sistematizar resultados obtidos em pesquisas sobre uma determinada questão bem definida, o que possibilita sumarizar as pesquisas já concluídas e obter conclusões a partir de um tema de interesse"⁽¹⁵⁾. Uma revisão integrativa bem realizada "exige os mesmos padrões de rigor, clareza e replicação utilizada nos estudos primários" ⁽¹⁵⁾. Na análise quantitativa relacionam-se hipóteses com resultados, para chegar a generalizações, há "... uma preocupação básica que pode ser definida como procedimento sistematizado na busca de conhecimento novo sobre uma situação, generalizável, objetivo e lógico"⁽¹⁶⁾.

A Pesquisa exploratória foi realizada por meio de revisão sistematizada e integrativa da literatura em bases eletrônicas LILACS (Literatura Latino- Americano e do Caribe em Ciências da Saúde), SCIELO (Scientif Libray Online), MEDLINE (Literatura Internacional em Ciências da Saúde) e BDEFN(Base de Dados de Enfermagem), utilizando o descritor assédio moral.

3 Resultados e Discussão

Após análise dos 19 artigos encontrados, os dados coletados foram agrupados em tabelas para melhor compreensão dos mesmos, sendo apresentados em 07 tabelas. Assim, identificamos a produção científica em torno do assédio moral no trabalho publicada em periódicos indexados entre 1996 a junho 2007.

4.1 Fontes virtuais das publicações científicas a respeito de assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

Item	n.º de artigos	%
LILACS	13	68,42
MEDLINE	00	00,00
SCIELO	06	31,58
BDEFN	00	00,00
Total	19	100

Observa-se na tabela 1 que houve um maior n.º de publicações no LILACS, seguido por SCIELO, o que representa uma quantidade restrita de publicações uma vez que os índices de assédio moral registrados no Brasil apontam que 36% da população economicamente ativa, que está trabalhando, passam por violência moral⁽¹⁷⁾.

Apesar das publicações a respeito de assédio moral serem escassas no Brasil, verifica-se a importância que o tema representa no cotidiano da população trabalhadora.

4.2 Anos das publicações científicas a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

Ano	n.º de artigos	%
2001	03	15,79
2004	04	21,05
2005	06	31,58
2006	05	26,32
2007	01	5,26
Total	19	100

Nota-se que o ano de maior número de publicações foi 2005, onde se encontrou 06 artigos publicados o que representa 31,58%, seguido pelo ano de 2006 com 05 artigos, representando 26,32% do total de publicações. A consolidação de publicações percebidas a partir de 2001 é

consoante com as informações de que no Brasil começou-se uma discussão sobre esse tema em 2000 ⁽¹⁷⁾.

4.3 Idiomas das publicações científicas a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

Idiomas	n.º de artigos	%
Português	13	68,42
Espanhol	05	26,32
Inglês	01	5,26
Total	19	100

Constata-se que o maior número de artigos foi publicado em idioma Português, entretanto a revista com o maior número de publicações é a Espanhola.

4.4 Tipos de estudo das publicações científicas a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

Percebe-se que entre os tipos de estudo realizados, o estudo de campo foi o método mais utilizado, sendo o estudo qualitativo foi predominante. Isso demonstra a preocupação do pesquisador em conhecer a realidade vivenciada.

Tipo de estudo	n.º de artigos	%
Campo	08	42,11
Bibliográfico	06	31,58
Ensaio	04	21,05
Não citado	01	5,26
Total	19	100

Observa-se que os contidos na tabela acima, utilizaram como método a pesquisa bibliográfica, segundo modelo conceitual operativo, sendo desenvolvida exclusivamente a partir de fontes já elaboradas - livros, artigos científicos, publicações periódicas, sendo provenientes de fontes seguras, permitindo aprimorar os conhecimentos e explorar novas idéias ⁽¹⁸⁾.

A tabela mostra ainda resultados obtidos a partir de ensaios, sendo esses, textos literários breves, situado entre o poético e o didático, expondo idéias, críticas e reflexões morais e filosóficas a respeito de certo tema ⁽¹⁹⁾.

O estudo de campo utilizado para demonstrar os dados referidos acima compõe-se em coleta de dados e observação do fato, fenômeno, processo in natura, conforme objeto de estudo, podendo se desenvolver através de levantamentos, observação direta estudo de caso ⁽²⁰⁾.

4.5 Revistas científicas das publicações a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007.

<i>Revistas</i>	<i>n.º de artigos</i>	<i>%</i>
RAE. electron.	02	10,53
Psic.: Teor. e Pesq.	01	5,26
Psicol. Reflex. Crit.	02	10,53
Prod.	01	5,26
Cad.Saúde Pública	02	10,53
Rev. enfermagem UERJ	01	5,26
Rev. adm. saúde	02	10,53
Méd. leg. Costa Rica	03	15,79
Estud. psicol. Campinas	01	5,26
Aletheia	01	5,26
Salud ocup. Buenos Aires	01	5,26
Rev. Fac. Méd. UNAM	01	5,26
Arq. neuropsiquiatr.	01	5,26
Total	19	100

Observa-se que a revista espanhola Medicina Legal de Costa Rica publicou o maior número dos artigos encontrados, a qual representa 15,79%, seguida pelas revistas: RAE electron, Psicol. Reflex. Crit, Caderno de Saúde Pública e a Revista de Administração de Saúde, com 02 artigos cada uma, o que representa 10,53%.

4.6 Local de pesquisa dos artigos científicos a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

<i>Local da pesquisa</i>	<i>n.º de artigos</i>	<i>%</i>
Ribeirão Preto	01	5,26
Não citado	07	36,84
Costa Rica	02	10,53
Rio Grande do Sul	01	5,26
Londrina-PR	02	10,53
São Paulo	04	21,06
Porto Alegre	01	5,26
França	01	5,26
Total	19	100

Nota-se que o local da pesquisa não foi citado em 07 artigos, o que representa 36,84%, enquanto que em São Paulo foram realizadas 04 pesquisas sendo 21,06%. De acordo com os dados levantados, observou-se que o primeiro grupo de discussão sobre assédio moral no Brasil, formado por professores, doutores, iniciou-se em São Paulo, sendo um trabalho militante, o que demonstra a relevância dessas publicações ⁽¹⁷⁾. Outro motivo se deve ao fato de São Paulo uma metrópole provavelmente com um grande número de editoras de revistas.

4.7 Resultados convergentes entre as publicações científicas a respeito do assédio moral no período de 1996 a junho de 2007

<i>Item</i>	<i>n.º de artigos</i>	<i>%</i>
a) Diversos eventos que caracterizam violência física, moral ou social no ambiente de trabalho. ^{(21), (22), (23), (24), (25), (26), (27)} .	07	36,84
b) Organização do trabalho laboral a fim de minimizar danos de representações diversas ^{(28), (29)} .	02	10,52
c) Fatores comportamentais associados às práticas negativas que contribuem para distúrbios de comportamento ⁽³⁰⁾ .	01	5,26
d) Impunidade do assediador causando um sentimento de impotência aos trabalhadores ⁽³¹⁾ .	01	5,26
e) O assedio no trabalho afeta o sistema nervoso central com repercussões fisiológicas ⁽³²⁾ .	01	5,26
f) Abordagem do mobbing entendida como uma síndrome psicossocial multidimensional ⁽³³⁾ .	01	5,26
g) Não citado.	06	31,58
Total	19	100

Os resultados apresentados na tabela acima serão discutidos a seguir:

- a) Diversos eventos que caracterizam violência física, moral ou social no ambiente de trabalho.

Na análise dos resultados é possível verificar que o assédio moral pode ser caracterizado como forma de violência em diversos âmbitos, diminuindo a auto-estima podendo produzir conseqüências negativas na qualidade de vida, na saúde do trabalhador, significando perdas para as organizações e para sociedade ⁽²¹⁾.

As infrações mais cometidas foram: mentira, roubo, assédio sexual, consumo de drogas durante o expediente, contratação por indicação de pessoas não qualificadas, informações escondidas sobre a empresa, controle de recados e e-mails além de exigência de horas extras sem pagamento adicional. Foram destacados valores como responsabilidade, respeito e honestidade. Não encontramos diferenças significativas no julgamento moral ⁽²²⁾.

Fica notório que o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional. É evidente que se o assédio ocorre no espaço organizacional – a partir de prerrogativas delegadas pelas organizações, sendo que a questão do assédio relaciona-se no âmbito organizacional e não no meramente individual ⁽²²⁾.

Observa-se que o assédio moral é um sofrimento infligido no local de trabalho de maneira durável, repetitiva e/ou sistemática que ocorre nas relações inter-pessoais, envolvendo: as

pessoas, a organização, conteúdos ou as condições de trabalho, mudando a sua finalidade, manifestando assim uma intenção de prejudicar ou mesmo de destruir ⁽²³⁾.

Diante do enfoque sobre assédio moral, faz-se necessário uma abordagem a cerca da ética relacionada a moral, o que pressupõe sobre o dever fazer, a qualificação do bem e do mal e a melhor forma de agir coletivamente. Avalia os costumes e diz quais ações morais são moralmente válidas e quais não, tende a estabelecer os princípios de valorização e condução da vida. No que diz respeito a ética dentro das empresas, existem duas vertentes em questão: a ética pessoal e a ética empresarial ⁽²⁴⁾.

As violências vivenciadas, no ambiente de trabalho desencadeiam e perpetuam “violências menores”: práticas profissionais traumatizantes, negligências, imperícias, atendimento fragmentado, baixa auto-estima, entre outras. Essas, por sua vez, apóiam e fortificam as violências estruturais e comportamentais, numa circularidade viciosa, que impõe o entendimento de seus modos operatórios para os necessários enfrentamentos com a finalidade de romper o processo e favorecer a auto-realização profissional e humana dos trabalhadores⁽²⁵⁾.

De acordo com os estudos realizados, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça⁽²⁶⁾.

No entanto, apesar da dificuldade de penalização do agressor, como já observamos, devida ao fator subjetivo que envolve esse tipo de delito, vários países já têm uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. É o caso da Alemanha, da Itália, da França, da Austrália, dos Estados Unidos e da Suíça⁽²⁶⁾.

No Brasil, vereadores e deputados têm tentado criar uma legislação mais direcionada a esse fenômeno, no intuito de chamar atenção para sua gravidade. É o caso de Arselino Tatto, vereador do PT, que teve seu projeto de lei aprovado em janeiro de 2002, de Marcos de Jesus, deputado pelo PL, que altera o Código Penal introduzindo o inciso 146 A e do projeto de lei de Antonio Mentor, deputado estadual pelo PT⁽²⁶⁾.

Conforme observamos, este assunto sugere uma reflexão: se não nos solidarizarmos com as vítimas de assédio moral por senso de justiça e bondade, deveríamos fazê-lo por inteligência... Amanhã qualquer um de nós poderá vir a ser uma delas... Sobretudo em uma estrutura social onde as manifestações cotidianas revelam o egoísmo e a hipercompetitividade.⁽²⁶⁾

O grande desafio para a área da saúde ocupacional diante da violência, exige medidas amplas, de curto, médio e longo prazo, para seu controle nos ambientes laborais⁽²⁷⁾.

b) Organização do trabalho laboral a fim de minimizar danos de representações diversas:

O trabalho laboral deve ser elaborado, a fim de minimizar danos de representações diversas, denunciando as más condutas e adotando metas como alternativas para a construção de uma visão que compartilhe valores comuns e a transparência das relações laborais⁽²⁸⁾.

As questões relacionadas ao assédio moral não devem ser discutidas individualmente, mas em toda a empresa, e a nível assistencial deve ser abordado por uma equipe multidisciplinar integrado a uma estrutura funcional unitária⁽²⁹⁾.

c) Fatores comportamentais associados às práticas negativas que contribuem para distúrbios de comportamento:

Os distúrbios psíquicos apresentam uma alta prevalência entre a população trabalhadora e freqüentemente deixam de ser reconhecidos como tais no momento da avaliação clínica. Contribuem para este fato as próprias características dos distúrbios psíquicos, que vêm mascarados por sintomas físicos⁽³⁰⁾.

A centralidade do trabalho na vida do trabalhador é enfatizada pela psicodinâmica, a qual analisa os aspectos dessa atividade que podem favorecer a saúde ou a doença. Do ponto de vista da ergonomia, a análise da organização do trabalho deve levar em conta: a organização do trabalho formalizada pela empresa e organização do trabalho real⁽³⁰⁾.

A inter-relação saúde mental e trabalho abrangem, portanto, do mal-estar ao quadro psiquiátrico, incluindo o sofrimento mental. O sofrimento mental pode ser concebido como a experiência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto (bem-estar) psíquico⁽³⁰⁾.

A falta de caracterização do papel do trabalho como agravante ou desencadeante de distúrbios psíquicos ocasiona prejuízos não só a qualidade e a eficácia do trabalho, como direitos legais do trabalhador, que deixa de usufruir benefícios previdenciários aos quais eventualmente tenha direito. Na prática, os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho têm representado pequena parcela do atendimento dos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador, sendo que o objetivo é caracterizar as situações de trabalho relacionado aos distúrbios psíquicos e discutir a questão do estabelecimento do diagnóstico e donexo causal com o trabalho, contribuindo assim para a prática dos profissionais de saúde⁽³⁰⁾.

As situações adversas no trabalho caracterizam-se por: condições de trabalho nocivas, problemas relacionadas à organização do trabalho, gestão inadequada de pessoal e violência. Os dados mostram a existência de medo, ansiedade, depressão, nervosismo, tensão, fadiga, mal estar, perda de apetite, distúrbios do sono, distúrbios psicossomáticos. Além disso, ocorre a contaminação do tempo de lazer, ou seja, os trabalhadores sonham com o trabalho e não conseguem desligar-se⁽³⁰⁾.

d) Impunidade do assediador causando um sentimento de impotência aos trabalhadores:

Observou-se como o assédio moral pode corromper as relações de trabalho, especialmente pela impunidade do assediador, causando um sentimento de impotência aos trabalhadores e conseqüências físicas e psicológicas, que os atormentam mesmo após a mudança para outro local de trabalho⁽³¹⁾.

e) O assedio no trabalho afeta o sistema nervoso central com repercussões fisiológicas:

O assédio moral no trabalho afeta o Sistema Nervoso Central atingindo a região ativa relacionada ao córtex frontal, além de outras regiões do cérebro, inclusive o cerebelo. A atividade durante o julgamento moral inclui o córtex frontal, a área que circula a região frontal média e o córtex temporal anterior direito, os quais são ativados independentemente da experiência emocional⁽³²⁾.

f) Abordagem do mobbing entendida como uma síndrome psicossocial multidimensional:

Abordagem do *mobbing* entendida como uma síndrome psicossocial multidimensional. O *mobbing* é como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Essa violência no ambiente de trabalho implica em custos consideráveis para os indivíduos em termos de saúde e em relação ao seu emprego e para a organização, dado o impacto causado pelo absenteísmo, baixa produtividade e rotatividade de pessoal⁽³³⁾.

O assédio moral no trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas um fenômeno generalizado, no Brasil os primeiros estudos e debates acerca do assunto foram realizados no ano 2000 ⁽³³⁾.

A partir da proposta de *mobbing*, rejeita-se a idéia de que a violência no ambiente de trabalho relaciona-se unicamente a fatores pessoais e passa-se a considera-lo como resultante de uma combinação de causas relativas às pessoas, ao meio ambiente, e ao ambiente de trabalho ⁽³³⁾.

O *mobbing* no trabalho é considerado a mais grave ameaça a saúde dos trabalhadores, podendo gerar várias seqüelas relacionadas a saúde ocupacional. Sendo que o *mobbing* hoje tem afetado de forma significativa a saúde mental e física da população ativa e ainda das organizações⁽³³⁾.

Os termos *mobbing*, *bulling*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizando para definir a violência pessoal moral e psicológica no trabalho, e pode ser ascendente, horizontal e descendente. O comportamento do agressor *mobbing* pode ser entendido com uma reação do indivíduo a uma ameaça potencial existente no seu ambiente de trabalho cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável, sendo estas ações realizadas propositalmente, e por muito tempo⁽³³⁾.

Vale ressaltar, no entanto que, "Há dano moral quando a vítima suporta (...) a desonra e a dor provocadas por atitudes injuriosas de terceiro, configurando lesões nas esferas interna e valorativa do ser como entidade individualizada"⁽³⁴⁾.

Espera-se que, quando o cidadão ou a cidadã, conscientes de seus direitos e deveres, busquem maior justiça social e, no que tange ao assédio, percebe-se a necessidade de maior divulgação, principalmente às mulheres sobre como devem buscar a garantia de seus direitos frente ao agressor.

5 Considerações finais

Os objetivos deste estudo foram identificar o perfil das publicações científicas em torno do assédio moral no trabalho no período de 1996 a junho de 2007, identificar a principal fonte de pesquisa, delimitar o principal ano de publicação e o número de publicações, descrever os métodos mais utilizados, detectar o local com maior número de publicação e categorizar os principais resultados comuns encontrados nos artigos.

Após a análise dos artigos encontrados chegou-se aos seguintes resultados: dos 19 artigos pesquisados, o maior número de publicações foi observado na revista eletrônica LILACS, seguida pela SCIELO. Nas revistas eletrônicas MEDLINE e BDENF nenhum artigo foi encontrado, o que nos fez refletir sobre a não publicação de trabalhos na BDENF, que publica artigos da área de enfermagem. Sendo o assédio moral um tema de discussão/vivência na área da enfermagem, faz-se necessário ampliar estudos, discussões e publicações referentes ao assunto.

O ano de maior publicação foi 2005, o que valida a informação de que as primeiras discussões começaram no Brasil no ano 2000. Os artigos foram publicados em sua grande maioria

no idioma português, entretanto a revista com maior número de artigos foi a Espanhola Medicina legal de Costa Rica.

O estudo de campo prevaleceu sobre os demais métodos, o que demonstrava preocupação dos pesquisadores em conhecer a realidade estudada.

Embora o local da pesquisa não ter sido citado em 07 artigos, observou-se que o primeiro grupo de discussão sobre o tema iniciou-se em São Paulo, estando em concordância com a publicação de 04 artigos realizados em São Paulo.

Na análise dos resultados dos artigos, notou-se que o assédio moral é percebido como violência provocada por acidentes violentos nos âmbitos físicos e psíquicos do ser humano, que ocorrem de maneira repetitiva e prolongada, transformando negativamente o ambiente de trabalho.

Percebe-se, portanto, a necessidade de discussões e publicações sobre o assunto com intuito de fortalecer a capacidade reflexiva das pessoas envolvidas nesse contexto, em especial as mulheres, buscando aprimorar práticas relacionadas ao ambiente de trabalho saudável, embasadas em projetos de lei nas três instâncias federadas e proposta de alteração do código penal.

Este estudo não teve a pretensão de esgotar o assunto, mas expor, em parte, o que foi publicado até o momento. Espera-se que outros pesquisadores dêem continuidade ao tema assédio moral, em especial nos ambientes de trabalho.

6 Referências

- 1- Zapparoli AS, Marziale MHP. Risco Ocupacional em Unidades de Suporte Básico e Avançado de Vida e Emergências. Rev Bras Enferm 2006 jan-fev; 59(1): 41-6.
- 2- Ornellas TCF, Monteiro MI. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. Rev. Bras. Enferm 2006 jul-ago; 59(4): 552-5.
- 3- Maranhão R, Antunes MF. Trabalho e civilização. São Paulo (SP): Moderna; 1999.
- 4- Guimarães R. Dicionário da Mitologia Grega. 10ª ed. São Paulo(SP): Cultrix; 1995.
- 5- Vázquez, AS. Ética. 20ª ed. Rio de Janeiro (RJ). Civilização Brasileira, 2000.
- 6- Montellato A. História temática-terra e propriedade. São Paulo (SP): Scipione; 2000.

- 7- Tota AP, Bastos PIA. História geral. São Paulo (SP): Nova Cultura; 1993.
- 8- O Fim da Humilhação. Rev. Enfermagem em Foco, maio 2004. I(1):14-16.
- 9- Varela CDS, Ferreira SL. Perfil das trabalhadoras de enfermagem com diagnóstico de LER/DORT em Salvador-Bahia 1998-2002. Rev Bras Enferm, Brasília (DF) 2004 maio/jun; 57(3): 321-5.
- 10- Leymann H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.5(2); 165-84.
- 11- Suárez OA. La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. Lan Har Remanak. 2002, 7, 279-296.
- 12- Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. (trad). Rio de Janeiro (RJ): Bertrand Brasil; 2000.
- 13- ILO/ICN/PSI. Framework Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva, 2000.
- 14- Guimarães LAM, Vasconcelos E. Mobbing: assédio psicológico no em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. Trabalho apresentado no I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Salvador, 2004.
- 15- Roman Arlete Regina, Friedlander Maria Romana. [Revisão integrativa de pesquisa aplicada à enfermagem. Cogitare enferm](#); 3(2): 109-112, jul.-dez.1998.
- 16- Leopardi MT. Alguns aspectos da investigação quantitativa. In: Metodologia da pesquisa na saúde. Santa Maria: Pallotti; 2001.
- 17 – Souza T [entrevistada]. Assédio Moral no Trabalho. "O Assédio Moral é um problema coletivo e tem que se tornar público". Rio de Janeiro (RJ); 2006. [citado em 16 maio 2007]. Disponível em: URL: <http://www.nesc.ufrj.br/assediomoral/noticias/entre061108.htm>
- 18- Alves M. Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo. Rio de Janeiro (RJ): Campus; 2003.
- 19- Ensaio Filosófico. Wikipédia-a enciclopédia livre. Disponível em: www.wikipedia.org. acesso em: 15.12.07.

- 20- Bonomo R. Metodologia da pesquisa científica. Disponível em: www.ceunes.ufes.br. Acesso em: 15.12.07.
- 21- Pedroso VG, Limongi AC, Martins FAZ, Hrdlicka H, Jorge SM, Cornetta VK. Aspectos conceituais do assédio moral. São Paulo: Rev. Adm. Saúde, 2006; 8(33):139-147.
- 22- Freitas ME. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? São Paulo RAE electron. 2007.6(1).
- 23- Pezê MG. Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. São Paulo: Prod. 2004; 14(3).
- 24- Monteiro JK, Espírito Santo FC, Bonacina F. Valores, ética e julgamento moral: um estudo exploratório em empresas familiares. Porto Alegre: Psicol. Reflex. Crit. 2005; 18(2).
- 25- Cezar ES, Marziale MHP. Problemas de violência ocupacional em um serviço de urgência hospitalar da cidade de Londrina, Paraná, Brasil. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública, 2006; 22(1): 217-221.
- 26- Heloaine R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. São Paulo: RAE electron. 2004; 3(1).
- 27- Robazzi MLCC, Silveira CA, Marziale MHP, Dauri MCB, Haas VJ, Alves LA. O prontuário hospitalar auxiliando na identificação da violência no trabalho. Rio de Janeiro: Rev. Enfermagem UERJ, 2006; 14(4) 499-505.
- 28- Sandí, FG. Alternativa Terapéutica administrativa para el homicidio moral/Administrative therapeutic alternative for the morale homicide. Costa Rica: Méd. leg. Costa Rica. 2005; 22(2): 75-80.
- 29- Gilioli R, Adinolfi M, Bagaglio A, boccaletti D, Cassitto MG, Della PD, et al. Acoso moral (mobbing): um nuevo riesgo em la medicina Del trabajo. Buenos Aires: Salud. Ocup. 2001; 19(81): 14-20.
- 30- Glina DMR, Rocha LE, Batista ML, Mendonça MG. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública. 2001.
- 31- Corrêa AMH, Carreiri AP. o assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de um caso no poder judiciário. Rio de Janeiro: Rev. adm. pública, 2004; 38(6): 1065-1084.

- 32- Jorge M, Eslinger PJ, Oliveira SR. Frontopolar and anterior temporal cortex activation in a moral judgment task: preliminary functional MRI results in normal subjects. São Paulo: Arq. Neuro-Psiquiatr. 2001; 59 (3B).
- 33- Guimarães LAM, Rimoli AO. "Mobbing" (asseio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Brasília: Psic.: Teor. e Pesc. 2006; 22(2) 183-191.
- 34- Júnior HT. Dano Moral. 4ª ed. São Paulo (SP): Editora Juarez de Oliveira LTDA; 2001.