RESUMO - V. PESQUISA CIENTÍFICA RELACIONADA À FORÇA DE TRABALHO EM ENFERMAGEM E OS SISTEMAS DE SAÚDE

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA ENFERMAGEM HOSPITALAR: PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES

Silmar Maria Da Silva (silmarmaria@uol.com.br)

Cristiane Maria Talala Zogheib (cristianezogheib@usp.br)

Camila Moitinho De Aragão Bulcão (camila.bulcao@usp.br)

Patrícia Campos Pavan Baptista (pavanpati@usp.br)

Assédio moral organizacional na enfermagem hospitalar: percepções dos trabalhadores

Introdução: O assédio moral organizacional caracteriza-se pela adoção sistemática de práticas institucionais abusivas, sustentadas por modelos de gestão coercitivos, metas excessivas, autoritarismo e degradação do ambiente laboral. No contexto da enfermagem, tais práticas podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores, as relações interpessoais e a qualidade do cuidado. Objetivo: Compreender as manifestações do assédio moral organizacional vivenciadas por trabalhadores de enfermagem em instituições hospitalares. Método: Estudo qualitativo, de caráter exploratório-descritivo, desenvolvido com trabalhadores de enfermagem atuantes em diferentes instituições hospitalares.

Os dados foram produzidos por meio de entrevistas semiestruturadas e submetidos à análise temática de conteúdo. A interpretação das falas foi realizada à luz do referencial teórico do assédio moral organizacional. Resultados: Os participantes relataram práticas organizacionais marcadas por imposições hierárquicas, abuso de poder, ameaças relacionadas à avaliação de desempenho, transferências compulsórias, controle excessivo do trabalho e punições institucionais. Foram identificadas situações de constrangimento, intimidação, silenciamento, desvalorização profissional e naturalização de ambientes hostis. Os depoimentos evidenciaram ainda pressão contínua por produtividade, utilização do medo como estratégia de gestão e reprodução da violência ao longo da cadeia hierárquica institucional. Trabalhadores referiram sofrimento psíquico, medo, isolamento, adoecimento emocional e sensação de impotência frente às práticas institucionais. As lideranças intermediárias também relataram sofrer pressão organizacional para reproduzir condutas coercitivas junto às equipes. Conclusão: O assédio moral organizacional mostrou-se presente no cotidiano da enfermagem hospitalar, manifestando-se por práticas institucionais sistemáticas que degradam o ambiente de trabalho e fragilizam a saúde dos trabalhadores. Os achados reforçam a necessidade de políticas institucionais de prevenção da violência laboral, fortalecimento de modelos de gestão participativos e promoção de ambientes de trabalho saudáveis e eticamente sustentáveis.

Acoso moral organizacional en enfermería hospitalaria: Percepciones de los trabajadores

Introducción: El acoso moral organizacional se caracteriza por la adopción sistemática de prácticas institucionales abusivas, respaldadas por modelos de gestión coercitivos, objetivos excesivos, autoritarismo y degradación del ambiente laboral. En el contexto de la enfermería, estas prácticas pueden comprometer la salud mental de los trabajadores, las relaciones interpersonales y la calidad de la atención. Objetivo: Comprender las manifestaciones del acoso moral organizacional que experimentan los trabajadores de enfermería en instituciones hospitalarias. Método: Se realizó un estudio cualitativo,

exploratorio-descriptivo con trabajadores de enfermería que laboran en diferentes instituciones hospitalarias. Los datos se recopilaron mediante entrevistas semiestructuradas y se sometieron a un análisis temático de contenido. La interpretación de las declaraciones se llevó a cabo a la luz del marco teórico del acoso moral organizacional. Resultados: Los participantes reportaron prácticas organizacionales marcadas por imposiciones jerárquicas, abuso de poder, amenazas relacionadas con la evaluación del desempeño, traslados forzosos, control excesivo del trabajo y castigos institucionales. Se identificaron situaciones de vergüenza, intimidación, silenciamiento, devaluación profesional y la normalización de entornos hostiles. Los testimonios también revelaron una presión constante por la productividad, el uso del miedo como estrategia de gestión y la reproducción de la violencia a lo largo de la cadena jerárquica institucional. Los trabajadores manifestaron sufrimiento psicológico, miedo, aislamiento, angustia emocional y una sensación de impotencia ante las prácticas institucionales. Los mandos intermedios también informaron haber experimentado presión organizacional para reproducir conductas coercitivas dentro de sus equipos. Conclusión: El acoso moral organizacional estaba presente en la rutina diaria de la enfermería hospitalaria, manifestándose a través de prácticas institucionales sistemáticas que degradan el ambiente laboral y debilitan la salud de los trabajadores. Los hallazgos refuerzan la necesidad de políticas institucionales para prevenir la violencia en el lugar de trabajo, fortalecer los modelos de gestión participativa y promover entornos laborales saludables y éticamente sostenibles.

Organizational Moral Harassment in Hospital Nursing: Workers' Perceptions

Introduction: Organizational moral harassment is characterized by the systematic adoption of abusive institutional practices, supported by coercive management models, excessive goals, authoritarianism, and degradation of the work environment. In the context of nursing, such practices can compromise the mental health of workers, interpersonal relationships, and the quality of care. Objective: To understand the manifestations of organizational moral harassment experienced by nursing workers in hospital institutions. Method: A qualitative,

exploratory-descriptive study was conducted with nursing workers working in different hospital institutions. Data were collected through semi-structured interviews and subjected to thematic content analysis. The interpretation of the statements was carried out in light of the theoretical framework of organizational moral harassment. Results: Participants reported organizational practices marked by hierarchical impositions, abuse of power, threats related to performance evaluation, compulsory transfers, excessive control of work, and institutional punishments. Situations of embarrassment, intimidation, silencing, professional devaluation, and the normalization of hostile environments were identified. Testimonies also revealed continuous pressure for productivity, the use of fear as a management strategy, and the reproduction of violence throughout the institutional hierarchical chain. Workers reported psychological suffering, fear, isolation, emotional distress, and a feeling of powerlessness in the face of institutional practices. Middle management also reported experiencing organizational pressure to reproduce coercive behaviors within their teams. Conclusion: Organizational moral harassment was present in the daily routine of hospital nursing, manifesting itself through systematic institutional practices that degrade the work environment and weaken the health of workers. The findings reinforce the need for institutional policies to prevent workplace violence, strengthen participatory management models, and promote healthy and ethically sustainable work environments.

Palavras-chave: assédio moral organizacional; violência no trabalho; enfermagem; saúde do trabalhador; gestão em saúde.