



O assédio moral como agente causador de psicopatologias no sujeito trabalhador

*Lucas de Lima Rocha¹; Alessandro Messias Moreira²;
Ernani de Souza Guimarães Junior³; Pedro dos Santos Portugal Junior⁴*

Resumo: O objetivo do presente artigo foi evidenciar o assédio moral como agente causador de psicopatologias no ambiente de trabalho, haja vista a sua caracterização como um tipo de violência que envolve hierarquia e poder entre gestão/administração/chefia e trabalhadores. O estudo do tipo explicativo, foi realizado por meio revisão bibliográfica. Justificou-se por reunir informações sobre o fenômeno ocorrente no ambiente de trabalho, que torna-se como problema de ordem pública e social, impactando a previdência social, principalmente chegando aos tribunais mediante processos judiciais. O estudo permitiu compreender que o assédio moral causa sérios danos à saúde do trabalhador, principalmente à saúde psíquica, tendo como consequências o estresse, a ansiedade e a depressão, com a manifestação de distúrbios psicossomáticos, o que imputa em medidas emergenciais a serem tomadas pelas empresas para prevenção da ocorrência de tais manifestações. Compreende-se, portanto, que o reparo do dano por meio de indenizações materiais não reverte a situação de acometimento da saúde físico e psíquica dos trabalhadores assediados.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho; Assédio Moral; Doença Ocupacional

¹ Graduado em Administração com Ênfase em Comércio Exterior do Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS - Minas Gerais; e-mail: lucas.rocha2@alunos.unis.edu.br;

² Doutor em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP – São Paulo; Docente de Graduação e Pós-graduação no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS - Minas Gerais; e-mail: alessandromoreira@unis.edu.br;

³ Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras – UFLA – Minas Gerais; Docente de Graduação e Pós-graduação no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS - Minas Gerais; e-mail: ernani.junior@unis.edu.br;

⁴ Doutor em Desenvolvimento Economia pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP – São Paulo; Docente de Graduação e Pós-graduação no Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS - Minas Gerais; e-mail: pedro.junior@professor.unis.edu.br.

Moral harassment as a causative agent of psychopathologies in the working subject environment

Abstract: The aim of this article was to highlight moral harassment as a causative agent of psychopathologies in the work environment, given its characterization as a type of violence that involves hierarchy and power between management/administration/leadership and workers. The explanatory study was carried out through a literature review. It was justified by gathering information about the phenomenon occurring in the work environment, which becomes a problem of public and social order, impacting social security, mainly reaching the courts through lawsuits. The study allowed us to understand that moral harassment causes serious damage to the health of the worker, mainly to psychic health, having as consequences stress, anxiety, and depression, with the manifestation of psychosomatic disorders, which implies in emergency measures to be taken by the workers. companies to prevent the occurrence of such manifestations. It is understood, therefore, that the repair of the damage through material indemnities does not reverse the situation of physical and psychological health of the harassed workers.

Keywords: Work Environment; Harassment; Occupational disease.

Introdução

O ambiente de trabalho é dotado de acontecimentos e fenômenos diversos, principalmente aqueles que envolvem pessoas, promovendo consequências positivas ou negativas às condições de trabalho (ARRUDA, 2017). Dentre tais fenômenos, tem-se como destaque o assédio moral ao trabalhador, sendo este o tema do referido artigo. Dentre as consequências do fenômeno é possível verificar a deflagração ou agravamento de quadros psicopatológicos em trabalhadores a ele expostos.

A literatura é consensual em sua afirmativa de que o assédio moral promove prejuízos à saúde psíquica dos trabalhadores, principalmente por conta dos constrangimentos dos quais estes são submetidos, vindo deflagrar psicopatologias geradoras de consequências psicossomáticas, quer sejam temporárias ou definitivas, intervindo na saúde, além de impactos no ambiente de trabalho (DUARTE e ALMEIDA, 2015; SOUZA e PIMENTEL, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; ARRUDA, 2017; CAETANO; BONVICINI; CAMILO,

2017; SIMÕES e RODRIGUES, 2020; CORTE e PORTO, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Teóricos e doutrinadores corroboram com a assertiva de que o assédio moral configura-se como uma forma de violência – a psíquica – presente no âmbito do trabalho, exigindo ações danosas e respostas de ataques psicossociais, causando uma competitividade desumana nas relações de trabalho. Em síntese, o assédio moral acarreta em sofrimento do trabalhador no ambiente de trabalho, vindo sustentar as relações de poder daquele que assedia. Portanto, é unanime o discernimento de que o assédio nas relações de trabalho demanda por combate (SILVA, 2005; RUFINO, 2006; GUEDES, 2008; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; HIRIGOYEN, 2008; VIEIRA, 2008; GOSDAL, 2009; THOME, 2009; CARVALHO, 2009; HIRIGOYEN, 2011; OLIVEIRA, 2013; BARRETO e HELOANI, 2014; CASTRO, 2014; COZERO, 2015).

Frente ao contexto, o referido estudo se motivou a partir do seguinte problema de pesquisa: quais psicopatologias são geradas ao trabalhador pelo assédio moral no ambiente de trabalho? Enquanto hipótese de pesquisa, acredita-se que o assédio moral possa causar sérios danos à saúde do trabalhador, principalmente à saúde psíquica, tendo como consequências psicopatologias como o estresse, a ansiedade e a depressão com a manifestação de distúrbios psicossomáticos, o que imputa em medidas emergenciais a serem tomadas pelas empresas para prevenção e ocorrência de tais psicopatologias. Tal premissa parte das ponderações de Benevides-Pereira (2002) e França e Rodrigues (2013), onde afirma-se que as psicopatologias desencadeadas pelo fenômeno sejam graves e permanentes, vindo deturpar por completo o ambiente de trabalho e vindo a interferir na qualidade de vida do trabalhador.

A escolha desta abordagem se justifica acadêmico-cientificamente, pois vem gerar reunião de informações que fundamentam debates e estudos acerca do fenômeno assédio moral no meio ambiente de trabalho, estendendo-se às suas consequências psicopatológicas.

Se faz relevante para a público envolvo à área de conhecimento e atividades da Administração, especificamente para a gestão de pessoas, haja vista o fenômeno estar presente em muitos segmentos organizacionais, vindo constituir-se um problema de ordem pública e social. A frequência de sua ocorrência, perturbando as relações de trabalho, impactando a previdência social, principalmente chegando aos tribunais mediante processos judiciais não distancia o tema da área do Direito, sendo de interesse também deste público.

O objetivo do estudo é evidenciar o assédio moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente do trabalho. Para o seu cumprimento, buscar-se-á:

caracterizar o meio ambiente de trabalho; conceituar assédio moral, especificamente no ambiente de trabalho, elencando suas tipologias/espécies; identificar os impactos na vida e na saúde do trabalhador e consequências no ambiente de trabalho causados pelo assédio moral e; evidenciar medidas empresariais para a prevenção das psicopatologias associadas ao assédio moral no trabalho.

Para o cumprimento dos objetivos de pesquisa, bem como para responder à sua situação problema, a metodologia de pesquisa se define pelo tipo explicativa (GIL, 2017) realizada por meio de uma revisão bibliográfica, subsidiada pela literatura especializada contemporânea (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Referencial Teórico

O referido tópico se ocupou de cumprir os objetivos específicos, que embasam e fundamentam o objetivo geral e respondem à questão investigativa, da qual se ocupa o capítulo de análise e resultados seguinte. Para tanto, inicialmente caracterizou-se o meio ambiente de trabalho. Na sequência, conceituou-se o assédio moral, especificamente no ambiente de trabalho, elencando suas tipologias/espécies. E, por fim, identificaram-se os impactos na vida e na saúde do trabalhador e consequências no ambiente de trabalho causados pelo assédio moral.

Meio ambiente de trabalho

Por meio ambiente compreende-se um agrupamento de elementos que promovem o desenvolvimento de pessoas e da vida de pessoas de maneira equilibrada, sendo imprescindível para a salvaguarda da dignidade da pessoa humana (CASTRO, 2014).

Este agrupamento de elementos materializam as normas de proteção que asseguram um ambiente saudável e equilibradamente correto, para que o local de trabalho não promova influências negativas na vida do trabalhador, haja vista que seus reflexos têm impactos no âmbito organizacional e fora dele (CARVALHO, 2009).

Contudo, como afirmam Caetano, Boncivini e Camilo (2017), a definição de meio ambiente de trabalho não se afirma a partir de suas estruturas físicas, considerando sua indissociabilidade ao contexto geral, sendo incluído as relações sociais e interpessoais no trabalho. Neste contexto, Simões e Rodrigues (2020) acrescentam que o meio ambiente do

trabalho vem assegurar uma condição fundamental, com vistas à garantia dos direitos dos trabalhadores, compondo-se de condições materiais, não materiais, físicas e psíquicas de trabalho. Dentro desta condição fundamental, Corte e Porto (2020) enaltecem as relações interpessoais, principalmente aquelas hierárquicas ou subordinadas, uma vez que o meio ambiente de trabalho equilibrado vem ser reflexo de como tais relações são organizadas, para prevenção de reflexos na saúde do trabalhador – inclusive os reflexos psicossociais.

Portanto, para Simões e Rodrigues (2020) e Corte e Porto (2020), compreender o meio ambiente de trabalho é compreender o espaço e as relações psíquicas existentes dos sujeitos envolvidos e das inter-relações existentes neste espaço. Para os autores, este ambiente resume-se em um dinamismo complexo de fatores multidisciplinares, não restritivos ao espaço geográfico para desempenho das atividades laborais. Logo, afirmam que este campo (este meio) deva ser dotado de princípios fundamentados na proteção daqueles que nele laboram.

É frente a este dever de dar proteção, que Souza e Pimentel (2015) afirmam que cabe ao empregador proporcionar um meio ambiente saudável e digno aos seus empregados para que possam desenvolver suas atividades. Para os mesmos autores, faz-se mister a conservação de um meio ambiente de trabalho com agentes impactantes da saúde ausentes, como, por exemplo, ambientes que assegurem que o assédio moral não permeie o trabalho e as relações de trabalho, não impactando a saúde do trabalhador.

Nesse sentido, Souza e Pimentel (2015, p. 104) afirmam que

[...] uma vez o meio ambiente do trabalho sendo violado no que se refere ao meio sadio e equilibrado, isto pode trazer danos à saúde do trabalhador, que por sua vez, pode se acometido de diversas doenças e assim necessita dos benefícios da previdência social, trazendo custo para toda a sociedade. Neste sentido, garantir o meio ambiente do trabalho sustentável beneficia não apenas o trabalhador, o trabalho e toda a coletividade (SOUZA e PIMENTEL, 2015, p.104).

Assim, pode-se afirmar que a literatura revisitada vem contemplando um meio ambiente adequado, permeado com segurança para os trabalhadores, como um requisito fundamental para cumprimento de seus direitos e de dever dos empregadores. Com isso, evitam-se ações desrespeitosas que possam impactar a saúde dos trabalhadores, sem contar na necessidade de prevenção de custos desnecessários à Previdência Social e desequilíbrio no âmbito laboral. Enxerga-se no assédio moral uma condição para ameaça de toda essa garantia e do dever de cumpri-la (CARVALHO, 2009; CASTRO, 2014; SOUZA; PIMENTEL, 2015; CAETANO; BONCIVINI; CAMILO, 2017; CORTE; PORTO, 2020; SIMÕES; RODRIGUES, 2020).

Assédio moral no ambiente de trabalho

No âmbito internacional, *mobbing* e *bullying* (CASTRO, 2014) são os termos empregados para o que, no Brasil, denomina-se como assédio moral (OLIVEIRA, 2013).

Oliveira (2013), Castro (2014) e Simões e Rodrigues (2020) asseguram que o assédio moral foi evidenciado no cenário nacional recentemente, embora compreenda-se como um problema mundial, reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De acordo com Simões e Rodrigues (2020), a OIT ocupa-se da prevenção do assédio moral e concebe o fenômeno como um conjunto comportamental de sujeitos que ocupam-se de rebaixar outros, com ações vingativas, maliciosas, cruéis e humilhantes, e ainda, como práticas repetitivas, desqualificadas e críticas que promovem exclusão e isolamento de colegas de trabalho.

Há que se destacar que o assédio moral no trabalho não é atual, pelo contrário, existe desde o tempo da escravidão, com a oferta de condições desfavoráveis de trabalho, aterrorizando e causando sofrimento físico e psicológico aos escravos, tratados de forma desumanizada e com desigualdade. Mais tarde, mesmo com o fim da escravidão, o fenômeno se estendeu aos imigrantes, violentados moral e sexualmente. E, na fase da revolução industrial, as formas precárias de trabalho se ocupavam da prática do poder nas relações interpessoais, sustentando a condição e cultivando o assédio moral. (OLIVEIRA, 2013; CASTRO, 2014; SIMÕES e RODRIGUES, 2020)

Souza e Pimentel (2015) corroboram com os apontamentos anteriores, destacando o assédio moral como uma forma de reflexo do sistema capitalista, que permeia o cenário econômico nacional até os dias de hoje. Em citação literal, tem-se a afirmativa dos autores de que,

[...] esse termo é relativamente novo, contudo, quando se adentra as definições e características dessa prática, o entendimento é outro, uma vez que, ao se tratar de uma violência moral no âmbito do trabalho se remete aos próprios primórdios da categoria trabalho, esta entendida com o advento do sistema capitalista (SOUZA e PIMENTEL, 2015, p. 100-101).

Alguns conceitos sobre assédio moral muito utilizados e citados pela literatura contemporânea são os de Rufino (2006), Guedes (2008) e Hirigoyen (2008). Para Rufino (2006, p.15), conceitua-se assédio moral como uma “conduta [...] pela perversão moral praticada, através de atos de humilhações, deboches, abusos, hostilidades, pressão e desprezo por parte de

um ofensor, a ponto de violar a dignidade da pessoa assediada”. Este autor associa esse comportamento como aquele praticado por um perfil perverso de assediador, como uma ação frequente de humilhação ao colaborador, infringindo e atingido em sua dignidade e demais direitos considerados como humanos.

Já para Guedes (2008, p. 32), resume-se o assédio moral em “todos aqueles atos e comportamentos [...] que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”. Tais atos ou comportamentos são comumente provenientes de colegas do mesmo nível hierárquico ou de cargos superiores, como patrão ou gerente, por exemplo.

Outra definição é apresentada por Hirigoyen (2008, p. 65) que relaciona o assédio moral a “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”. Além disso, o autor associa o assédio moral a qualquer situação que coloque em perigo o emprego do trabalhador ou que possa degradar o âmbito laboral.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Thome (2009) afirmam que o assédio moral origina-se na estrutura da organização, principalmente motiva-se a partir das formas de gestão adotadas e, por isso, não decorrem somente do poder do empregador. No entendimento dos autores, o uso do poder nas relações de trabalho promove violência e abusos interpessoais.

A literatura contemporânea é consensual ao afirmar que todas as condutas abusivas, quando exercidas por um período continuado e realizadas de forma frequente, sistematizam mal-estares aos trabalhadores no ambiente de trabalho, resultando em vexames, desmoralizações, humilhações, constrangimentos e aborrecimentos, infringindo a dignidade e a integridade e deixando-os vitimados de danos morais, físicos e psíquicos (BARRETO e HELOANI, 2014; DUARTE e ALMEIDA, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; ARRUDA, 2017; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Assédio moral e impactos na vida e na saúde do trabalhador e consequências no ambiente de trabalho

O assédio moral causa impacto na vida e na saúde do trabalhador, mas não deixa de promover consequências para o ambiente de trabalho. Contudo, é unânime a afirmativa de que os impactos na vida e os danos à saúde sejam mais relevantes e têm prioridades se comparadas às consequências no ambiente de trabalho (BARRETO e HELOANI, 2014; DUARTE e

ALMEIDA, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; ARRUDA, 2017; SILVEIRA e SARAIVA, 2021), haja vista que “a vítima que sofre por assédio moral no trabalho pode ter sua saúde física e psicológica atingida, podendo ocasionar danos irreparáveis” (SIMÕES e RODRIGUES, 2020, p.7).

Para as organizações tem-se como reflexos: redução da produtividade; rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; absenteísmo (faltas); licenças médicas; exposição negativa da marca; indenizações trabalhistas e multas administrativas (BARRETO e HELOANI, 2014; DUARTE e ALMEIDA, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; ARRUDA, 2017; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

A presença crescente e constante do assédio moral no ambiente organizacional é promotora do declínio da satisfação e da motivação dos colaboradores vitimados, estarrecendo o equilíbrio e ameaçando sua integridade física e psíquica, o que leva a condição de desprazer em relação à continuidade das funções laborais e ameaças ao adoecimento (GUESES, 2008; VIEIRA, 2008; GOSDAL, 2009).

O adoecimento é causado pela repetição da exposição do trabalhador vitimado à indignidade, à inutilidade e à desqualificação, abalando as estruturas do seu equilíbrio, promovendo sua baixa autoestima e deixando-o insatisfeito com suas atividades laborais, sentindo-se coagido, ameaçado e humilhado (DUARTE e ALMEIDA, 2015; ARRUDA, 2017; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Esta condição de adoecimento pode ser repetitiva ou permanente, em muitos casos irreversível, ocasionando dano moral e material, com gastos excessivos e despesas de tratamentos psicológicos e médicos, sem contar com a oneração da Previdência Social (SIMÕES e RODRIGUES, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Por isso, cada vez mais a Psicologia vem sendo reconhecida como essencial ferramenta para a gestão de pessoas, pelo seu conceito multidisciplinar, sendo o ponto de partida para o estabelecimento do nexos causal de psicopatologias associadas ao ambiente de trabalho, como aquelas oriundas da prática do assédio moral (SIMÕES e RODRIGUES, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Assim, é consenso literário a afirmativa de que o reconhecimento das psicopatologias associadas às condições de trabalho, especificamente ao assédio moral no ambiente laboral, é imprescindível para i) a conscientização, por parte da gestão das organizações, acerca dos impactos e prejuízos aos trabalhadores e ao âmbito laboral; ii) a elaboração de tratamentos e cuidados aos vitimados do fenômeno, para seu reestabelecimentos e reversão de seus quadros

patológicos; iii) a redução de custos e despesas com tratamentos médicos e psicológicos das patologias; iv) economia para a Previdência Social e; v) redução de processos judiciais decorrentes do fenômeno e suas consequências (GUEDES, 2008; VIEIRA, 2008; DUARTE e ALMEIDA, 2015; ARRUDA, 2017; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; SIMÕES e RODRIGUES, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

A partir de tais constatações, o capítulo de análise e discussões do presente artigo incumbe-se de identificar e evidenciar as psicopatologias do trabalhador no meio ambiente laboral causadas pelo assédio moral.

Material e Métodos

Para o cumprimento dos objetivos de pesquisa, bem como para responder à sua situação problema e, ainda, considerando a relevância apresentada para o estudo, a metodologia de pesquisa se define quanto aos objetivos como sendo explicativa, básica quanto à finalidade e qualitativa quanto à natureza (GIL, 2017). O estudo foi realizado tendo como procedimento metodológico a revisão bibliográfica, subsidiada pela literatura especializada contemporânea (MARCONI; LAKATOS, 2017).

A pesquisa explicativa objetiva a exploração de informações e conhecimentos como uma forma de tentativa de conectar ideias para compreender determinado fenômeno, que no caso desenvolve uma revisão de literatura acerca do assédio moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente do trabalho. É um método valioso para pesquisas que objetivam transmitir novos dados acerca de um ponto de vista de estudo e que permitem ao pesquisador maior familiaridade com uma teoria estudada ou publicada. (GIL, 2017)

Destaca-se ainda que a pesquisa explicativa é um tipo de pesquisa que busca explicações aprofundadas acerca de algo (fenômeno, realidade) que esteja acontecendo, na tentativa de identificar fatores que contribuam e, por isso, são mais estruturadas que os demais tipos de pesquisa, haja vista a necessidade de explorar, descrever, correlacionar/associar fatos, atribuindo sentidos para tal fenômeno/realidade. (GIL, 2017)

A revisão literária que subsidiou a revisão bibliográfica se cumpriu por pesquisas em publicações de estudos nacionais eletrônicos contemporâneos, contribuindo para a qualidade da revisão proposta. A base de dados foi o Google Acadêmico, tendo como critérios de inclusão as publicações do período de 2015-2021.

Acrescenta-se, por fim, que embora não encontradas limitações para a pesquisa, a literatura específica sobre o título desta pesquisa no contexto da Administração ainda é escassa, sendo encontradas referências concentradas no âmbito do Direito – o que torna este estudo essencial para a comunidade acadêmico-científica de Gestão de Pessoas.

Análise e Discussão

Esta seção traz a proposta de responder à questão problema investigativa do estudo, bem como dar cumprimento ao seu objetivo geral, se resumindo em evidenciar o assédio moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente do trabalho, identificando as possíveis psicopatologias impactantes ao trabalhador assediado. Esse contexto imputa em medidas emergenciais a serem tomadas pelas empresas para prevenção e ocorrência de tais fatores de adoecimento. Para tanto, analisou-se o tema, a partir da discussão bibliográfica e literária contemporânea.

Psicopatologias do trabalhador no meio ambiente do trabalho causadas pelo assédio moral

O assédio moral, caracterizando-se como uma violência no trabalho, promove às suas vítimas uma desordem de natureza psicológica, psicossomática e psicossocial, pois promove ruídos e impactos nas esferas psíquica, social, profissional e familiar dos empregados assediado, ou seja, promove impactos na saúde, convívio familiar e social dos empregados (OLIVEIRA, 2013; DUARTE e ALMEIDA, 2015; COZERO, 2015; ARRUDA, 2017; CAETANO et al., 2017; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017).

Fatores psicossociais que causam psicopatologias são descritos a partir da consideração da Organização Mundial de Saúde (OMS) como aqueles que sejam definidos ou sejam produtos da interação subjetivada entre os trabalhadores e seus trabalhos, passando a causar interferências/impactos na qualidade de vida e no bem-estar, desencadeando ou acarretando em desequilíbrios na saúde física e/ou mental. (ARRUDA, 2017)

Comumente o assédio moral caracteriza-se como um ato de calúnia e difamação, uma forma de violência materializada por ridicularização, humilhação, constrangimento e que acarreta em um processo de fragilização dos trabalhadores assediados e promoção de isolamento, de prejuízo à saúde e social (CAETANO; BONVICINI; CAMILO, 2017). De

acordo com Arruda (2017), os trabalhadores assediados passam normalmente por episódios de assédio repetitivos e com isso têm um desgaste progressivo, desencadeando um grande esgotamento psíquico, promovido por episódios sequenciais de ansiedade, depressão e demais perturbações psicossomáticas leves e/ou graves. Hirigoyen (2011) assegura que os casos mais graves de depressão decorrentes de assédio moral estão sempre associados em casos onde o assédio envolve agressões.

As psicopatologias são normalmente resultantes de distúrbios emocionais e são intensificadas pelos episódios de medo, insegurança, tristeza, raiva, entre outros, acionados no momento do assédio moral no trabalho, afetando o bem-estar psicológico e, conseqüentemente, os sistemas imunológico e fisiológico dos assediados (GUEDES, 2008). A sequência de episódios é geradora do estresse, vindo produzir substâncias hormonais que podem acelerar processos depressivos e modificações nos neurotransmissores cerebrais (HIRIGOYEN, 2011).

França e Rodrigues (2013) asseguram que (des)organizações do trabalho podem causar fragilidades nos trabalhadores, comprometendo o equilíbrio psíquico e tendo como consequência o bloqueio de esforços destes trabalhadores para adequações nas formas de como lidar com suas condições mentais. Deste modo, por meio de desordens do trabalho (quais sejam elas: jornadas longas, aumentos de ritmos de trabalho ou assédio moral), os sistemas defensivos ficam abalados, oportunizando o aparecimento de psicopatologias.

Automaticamente, como afirmam Duarte e Almeida (2015), as psicopatologias são determinantes para o baixo desenvolvimento das atividades laborais e comprometem a qualidade de vida no trabalho, influenciando diretamente na execução das obrigações e ocorrências indesejadas de falhas, erros e prejuízos. Arruda (2017) registra que a OIT afirma que psicopatologias favorecem a queda na qualidade do trabalho e o aceleramento ou desencadeamento de estado depressivo, o que permite a interpretação do assédio moral como desencadeador de riscos psicopatológicos, desequilibrando a vida pessoal, profissional e social do trabalhador assediado.

Para França e Rodrigues (2013), o assédio moral assemelha-se às situações traumáticas, não sendo permissivo ao assediado a sua recuperação, considerando que os episódios são repetitivos dentro do ambiente de trabalho. O contexto é, deste modo, promotor de ansiedade, de estresse e de depressão simultaneamente, considerando ainda a necessidade de fuga do trabalhador de seu meio social, o que o caracteriza como em estado de isolamento e perturbação do ofício no ambiente de trabalho. Assim, os mesmos autores registram a solidão devido ao

assédio moral no trabalho, um fenômeno que direciona a busca aos serviços de atendimento à saúde, considerando os sofrimentos psíquicos provenientes de adoecimentos.

Silveira e Saraiva (2021) analisaram dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), considerando o período de 2017-2019, registrando um aumento de 21,9% dos casos de afastamentos do trabalho pela causa de transtornos mentais e comportamentais de trabalhadores. Observam também um aumento de concessões de auxílios-doença relacionados às patologias do trabalho. Assim sendo, não é possível definir com exatidão quais as origens de tais manifestações nos afastamentos de colaboradores, podendo assim atribuir causalidade associada ao assédio moral. No entanto, segundo os mesmos autores, é provável que o assédio moral esteja como pano de fundo de muitos desses casos, o que implica em consequências aos empregados, à sociedade e ao Estado, considerando os agravos psicopatológicos promovidos.

Caetano, Bonvicini e Camilo (2017) afirmam que o assédio moral causa psicopatologias devastadoras aos empregados e desencadeiam no âmbito do trabalho medo, culpa, mágoas, ressentimentos, choros e isolamento, palpitações e transtornos alimentares, consequências cardiovasculares, úlceras estomacais e, quando em estágio mais avançado, desencadeiam Síndrome do Pânico e Síndrome de *Burnout*, chegando em alguns casos mais agudos no registro de suicídios.

Guedes (2008) associa a prática do assédio moral à Síndrome do Pânico, pois a ansiedade ocasionada caracteriza-se um transtorno que intensifica o medo, o desespero e as sensações de insegurança e vulnerabilidade, promovendo palpitações, dores e apertos no peito com alta intensidade. Além disso, outros sintomas associados desencadeiam reações agressivas e/ou isolamentos, agravando o risco de mais psicopatologias a serem desenvolvidas.

França e Rodrigues (2013) e Oliveira (2013) abordam a Síndrome de *Burnout*, caracterizada como uma espécie de exaustão mental e emocional, associada à fadiga e depressão, o que acarreta incapacidades definitivas ou temporárias do exercício laboral. Esta síndrome manifesta-se por meio de agentes estressores de cunho afetivo, cognitivo, físico, comportamental, social, atitudinal e organizacional do trabalho. Diz-se, então, que a mesma se desenvolve por elementos psicossociais relacionados ao trabalho e ao seu âmbito e, por isso, pode-se afirmar que o assédio moral seja um elemento desencadeador do desequilíbrio das relações de trabalho e potencializados da síndrome de *Burnout*.

Os trabalhadores assediados quando inseridos em tais síndromes e em outras psicopatologias associadas, sentem-se cansados, desanimados e sem energia para reagir ou para se concentrar. Tornam-se apáticos e nada mais lhes interessa, tanto em âmbito familiar,

profissional ou social. Esse sofrimento se torna intolerável. (OLIVEIRA, 2013; DUARTE e ALMEIDA, 2015; COZERO, 2015; ARRUDA, 2017; CAETANO et al., 2017; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017)

Por todo o quadro, os trabalhadores assediados apresentam dificuldades na concentração e prejuízos na capacidade de trabalho. Muitos deles aderem ao desemprego voluntário ou intensificam o medo de perder o emprego, culminando em mais ansiedade. Todo esse sofrimento agrava processos depressivos e acentuam agentes estressores, provocando esgotamento psíquico. (CAETANO; BONVICINI; CAMILO, 2017).

Medidas empresariais para a prevenção das psicopatologias associadas ao assédio moral no trabalho

Ponciano e Oliveira (2017) asseguram que o assédio moral envolve vítimas e agressores e não pode ser tratado de forma isolada, haja vista não implicar em um problema individual. Envolve então fatores individuais da mesma forma que grupos sociais, manifestando-se em espaços empresariais. Por isso, ponderam que o assédio moral esteja vinculado às formas de administrar e de organizar o trabalho, sendo este o fato gerador para a imposição de sofrimento e comprometimento da dignidade, sem contar no desencadeamento de psicopatologias.

Em razão das psicopatologias desencadeadas pelo assédio moral no trabalho, muitas implicações jurídicas ocorrem, resultando no reparo de danos causados aos empregados no ambiente de trabalho. Assim, as penalidades implicam às empresas o reparo dos danos sofridos aos assediados, bem como a punição ou coibição de episódios futuros inerentes aos cargos ou funções. Entretanto, as reparações aos danos que acontecem de forma material com indenizações não reparam ou reestabelecem a saúde dos trabalhadores assediados, demandando a eles longos tratamentos. (SOUZA e PIMENTEL, 2015; COZERO, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; SIMÕES e RODRIGUES, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Da mesma forma, é consenso na literatura que, embora o Direito do Trabalho tente colaborar para reparo aos danos aos empregados assediados, nada seria mais importante do que as próprias empresas, de forma preventiva, promoverem intervenções na área da gestão organizacional, com participação de profissionais especializados (psicólogos organizacionais ou administradores). A combinação de tais intervenções com propostas estratégicas de gestão, como a reorganização do trabalho ou das políticas de trabalho e gestão, tem capacidade de coibir qualquer tipo de conduta que possa gerar assédio moral. (SOUZA e PIMENTEL, 2015;

COZERO, 2015; PONCIANO e OLIVEIRA, 2017; SIMÕES e RODRIGUES, 2020; SILVEIRA e SARAIVA, 2021).

Cozero (2015) afirma que os empregadores têm por incumbência o fornecimento de condições essenciais para que seus empregados possam desenvolver atividades com segurança e sem ameaças e, para tanto, podem inserir práticas educativas de prevenção de assédio moral. Além disso, compete aos empregadores o fornecimento de condições essenciais para que todos os seus empregados desenvolvam suas atividades laborais, em um ambiente seguro, saudável e digno.

Souza e Pimentel (2015) registram a obrigação dos empregadores em zelar e respeitar a dignidade e a saúde dos empregados, devendo supervisionar a harmonia e o equilíbrio presente no ambiente de trabalho. Logo, tem-se a assertiva de que os empregados não são obrigados a permanecer em ambientes de trabalho degradantes, que ameacem o bem-estar físico e psíquico, ou seja, não são obrigados a permanecerem em um meio ambiente permeado de assédio moral.

Ponciano e Oliveira (2017) asseguram a necessidade de procedimentos preventivos, destacando ações de informação e de sensibilização para todos os níveis hierárquicos, envolvendo possíveis vítimas/assediados e potenciais agressores/assediadores. Defendem, também, a demanda pela inserção de cláusulas de proteção contra assédio moral nas empresas em seus estatutos internos.

Simões e Rodrigues (2020) pontuam a necessidade das empresas em colocar em prática políticas preventivas eficientes, com revisão de regras internas que possam combater o assédio moral, sendo este reconhecido como uma violência perversa e com resultantes psicopatológicas. Da mesma forma pensam Silveira e Saraiva (2021), ao enaltecerem a demanda empresarial de rever suas mentalidades e reconstruir seus valores, para que suas equipes de trabalho redefinam seus objetivos e metas, pautando-se no respeito à vida, ao trabalho e à qualidade de vida no trabalho, ambos preventivos e combatentes ao assédio moral, na busca de erradicá-lo.

Considerações finais

Ao assédio moral no trabalho atribuiu-se a existência de uma relação de poder, dotada de práticas abusivas, muitas vezes constituídas por constrangimentos, humilhações, discriminações e difamações que desestabilizam e abalam os trabalhadores assediados. Caracteriza-se, então, como um tipo de violência presente no meio ambiente de trabalho,

geralmente praticada por superiores hierárquicos, intencionalmente para excluir ou destruir alguém inferior dentro da organização empresarial.

Juridicamente, esta conduta viola preceitos jurídicos e constitucionais, atinge a honra e implica em agravos na saúde física e mental, desencadeando psicopatologias. Resultam em implicações sociais, incapacidade laboral, complicações no meio ambiente de trabalho e sua produtividade, sobrecarga previdenciária e do sistema de saúde e aumento dos gastos públicos.

Os episódios de assédio moral, pela caracterização de constância e repetitividade, acometem os assediados, promovendo estresse em seu nível mais alto (Síndrome de *Burnout*) e desencadeando sintomas diversos que caracterizam descompasso e impactos na saúde física e psíquica, tais como medo, insegurança, angústias, raiva e ansiedade e, em muitos casos, Síndrome do Pânico. Em casos mais drásticos, a ocorrência de assédio moral culmina em suicídio.

Conclui-se que o assédio moral causa sérios danos à saúde do trabalhador, principalmente à saúde psíquica, tendo como consequências psicopatologias o estresse, a ansiedade e a depressão, com a manifestação de distúrbios psicossomáticos, o que imputa em medidas emergenciais a serem tomadas pelas empresas para prevenção e ocorrência de tais psicopatologias.

No âmbito legal, sabe-se que as empresas e agressores são responsabilizados pelos danos causados, que resultam em indenizações. Entretanto, compreende-se que o dano material não é capaz de reverter os prejuízos e as psicopatologias desencadeadas aos trabalhadores assediados. Cabe aos empresários a segurança de meio ambiente sadio e equilibrado de trabalho. Assim, espera-se que as empresas promovam estratégias para remodelar a gestão, tanto para a prevenção, quanto para o enfrentamento do fenômeno no meio ambiente de trabalho, cumprindo com suas funções social e constitucional, de respeito à dignidade e preservação da saúde mental e psíquica.

Referências

ARRUDA, M. S. O assédio moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente do trabalho. *Revista Nova Hileia*, v. 2, n.3, jan./jun. 2017, disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/918>, acesso em 02 mai 2022.

BARRETO, M.; HELOANI, R. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: MERLO, A.; BOTTEGA, C.; PEREZ, K. (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CAETANO, S. F. S.; BONVICINI, C. R.; CAMILO, T. M. Assédio moral e saúde mental nas organizações de trabalho. *Rev. Psicol Saúde e Debate*, v.2, n.2, p.1-13, 2017, disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/download/33/22/45>, acesso em 02 mai 2022.

CARVALHO, N. G. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009.

CASTRO, C. R. C. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CORTE, M. H.; PORTO, G. S. O assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista Etic*, v. 16, n. 16, p.1-19, 2020, disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8556>, acesso em 02 mai 2022.

COZERO, P. T. *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. Bauru: Canal6, 2015.

DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. *Revista Laborativa*, v. 4, n.2, p.4-25, out. 2015, disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/flaborativa/article/view/1211/pdf>, acesso em 02 mai 2022.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2013.

FREITAS, M.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOSDAL, T. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, L.; GOSDAL, T. (Orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

GIL, C. A. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GUEDES, N. M. Terror psicológico no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos da metodologia científica*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, P. E. V. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013.

PONCIANO, L. M.; OLIVEIRA, T. G. Assédio Moral e o Impacto na Qualidade de Vida do Trabalho. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, v.1, n.2, 2017, disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/assedio-moral-trabalho>, acesso em 02 mai 2022.

RUFINO, R. C. P. *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*. São Paulo. LTr, 2006.

SILVA, J. L. O. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVEIRA, M. A.; SARAIVA, M. F. A. Assédio moral nas relações trabalhistas: a intenção do agressor e o caráter indenizatório. *Jornal Eletrônico FIVJ*, v. 13, n.1, p.139-165, maio, 2021, disponível em: <https://www.jornaleletronicofivj.com.br/jefvj/article/download/830/777/1698>, acesso em 02 mai 2022.

SIMÕES, R. C. S.; RODRIGUES, P. C. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. *Revista Jurídica do Nordeste Mineiro*, v 1, n.1, p.1-24, 2020, disponível em: https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/395_assedio_moral_no_ambiente_d_e_trabalho_e_a_responsabilidade_civil_do_em.pdf, acesso em 02 mai 2022.

SOUZA, A. G. C.; PIMENTEL, E. F. Meio ambiente do trabalho: os impactos do assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador. *Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas*, Macapá, n. 7, v.1, p. 99-114, 2015, disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/planeta/article/view/1547>, acesso em: 02 mai 2022.

THOME, C. F. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VIEIRA, C. E. C. *Assédio: do moral ao psicossocial*. Curitiba: Juruá, 2008.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

ROCHA, Lucas de Lima; MOREIRA, Alessandro Messias; GUIMARÃES JUNIOR, Ernani de Souza; PORTUGAL JUNIOR, Pedro dos Santos. O assédio moral como agente causador de psicopatologias no sujeito trabalhador. **Id on Line Rev. Psic.**, Fevereiro/2023, vol.17, n.65, p. 247-263, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 29/11/2022;

Aceito 03/02/2023;

Publicado em: 28/02/2023.