

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E OS GRAVES DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Daniel Alves da Silva Neto

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro
danielaquiraz192@gmail.com

Emanuel de Brito Nobre

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro
emanuel.nobre@aluno.unifametro.edu.br

Raimundo Ferreira Lima

Discente - Centro Universitário Fametro - Unifametro
raiferreira.540@gmail.com

Luís Augusto Bezerra Mattos

Docente - Centro Universitário Fametro - Unifametro
luis.mattos@professor.unifametro.edu.br

Área Temática: Constituição, Cidadania e Efetivação de Direitos

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Encontro Científico: XI Encontro de Iniciação à Pesquisa

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade contribuir com reflexões sobre o assédio moral no trabalho e os graves danos à saúde do trabalhador. Visa este estudo analisar a forma de assédio moral ao trabalhador e as possíveis consequências decorrentes dessa prática no cotidiano de uma empresa. O presente trabalho se classifica enquanto pesquisa de revisão bibliográfica em que foi realizada uma revisão de literatura, numa consulta por artigos científicos selecionados por meio de busca no banco de dados da Plataforma Google Acadêmico e Scielo, e notícias referentes a pesquisas tirados de sites especializados contando com opiniões de profissionais da área e sites jurídicos. Faz-se necessário a compreensão dessa problemática, objetivando um maior conhecimento sobre a forma de Assédio moral por conta das exigências sofridas pelo funcionário, podendo afetar diretamente a vida deste indivíduo na área da saúde psicológica. Podemos identificar que o assédio moral traz danos como ansiedade em excesso, transtornos mentais como a depressão e traumas e crises na vida pessoal do trabalhador, além disso, juridicamente assédio é crime e está presente em práticas continuadas de exigências excessivas, chantagens emocionais, brincadeiras descontextualizadas e xingamentos.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalhador; Dignidade Humana; Danos Psicológicos; Saúde.

INTRODUÇÃO

Segundo Freire (2008, p. 9), a Organização Mundial de Saúde no relatório de 2004 já relatava que o assédio moral ao trabalhador pode ocasionar ou aumentar os transtornos psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. São enumerados como sintomas dos transtornos psicopatológicos, as síndromes de ansiedade e depressão. Enquanto, como sintomas psicossomáticos compreendem

todos os sintomas físicos, porém com uma procedência ou uma concepção psicológica, como pressão alta, crise de asma, úlcera no estômago, dor de cabeça, vertigem com a perda de equilíbrio, torcicolo do pescoço, lombagos, queda de cabelo, dores musculares e estresse. Os sintomas comportamentais resultam em comportamentos agressivos consigo próprio e com outras pessoas da mesma convivência, problemas alimentares, dependência química de álcool e de cigarro, distúrbio sexual e isolamento social.

Foi o doutor em psicologia do trabalho Heinz Leymann, nascido na Alemanha, que iniciou os estudos no início dos anos de 1980 sobre o sofrimento no trabalho, chegando assim a resultados preocupantes. No decorrer dos anos de 1980, os resultados dessas pesquisas foram divulgados no meio acadêmico. Em 1993, ele lança o livro em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psiscoterror* (terror psicológico), inaugurando assim um novo campo de pesquisa relacionado ao ambiente de trabalho e a saúde psíquica, sendo adotado ainda um instrumento de pesquisa denominado de LIPT(*Leymann Inventory of Psychological Terrorisation* - Índice Leymann de Terrorização Psicológica), em que relata condutas e atitudes que constituem o assédio (Freitas, *et al.*, 2012, p.9).

De acordo com Fiorelli *et al.* (2015, p. 11, apud Leymann, 1993), o assédio moral é o vigente desgaste das condições de trabalho por intermédio da implantação de formas de comunicação consideradas arbitrárias que se configuram pela reprodução por um tempo demorado de uma conduta hostil que uma pessoa superior ou colega(s) de trabalho gera(m) em oposição a um ser humano que exhibe, como reação, um cenário de miséria física, psicológica e social prolongada.

O assédio Moral surge de uma falha no desempenho de autoridade nos vínculos de trabalho. Essa condição gera um clima agressivo, desestruturado. Nesse ambiente de temor, e no cenário da falta de emprego, o trabalhador é levado a aceitar de forma passiva as condições geradas e se tornar menos reivindicativo (Silva *et al.*, 2011, p. 113, apud Eberle *et al.*, 2009, p. 113).

O ser humano é possuidor de direitos e deveres e goza de garantias fundamentais à sua existência. Por tudo esse conjunto, o indivíduo não pode ser “coisificado”. E a busca pelo respeito e pela dignidade humana é uma máxima que deve ser tutelada pelo Estado visando a preservação de uma característica que é intrínseca do ser humano: a dignidade da pessoa humana.

No inciso III, do artigo 1º, da Constituição Federal de 1988(CF/1988), o princípio da dignidade humana é considerado um fundamento da democracia brasileira. Em vista disso, ele tem que permanecer presente em todas as relações efetivadas no ordenamento jurídico do país. Tendo em mente que é um valor relevante presente na CF/1988, o cidadão é considerado como indivíduo central, e não simplesmente algo qualquer (Landim; Moraes, 2017, p. 37).

A presença do assédio nas relações é gradativamente mais presente, pois a posição de autoridade beneficia atitudes que menosprezam o trabalhador. É incontestável que, em várias condições, a pessoa possui a dignidade ferida. Desta forma, o assédio pode acontecer de várias formas e pode proporcionar resultados avassaladores para o indivíduo colocado em condições de subalternidade (De Carvalho, 2021, p. 7).

A presente pesquisa se legitimou dentro do contexto dos direitos humanos, tendo em consideração que o trabalhador deve possuir uma vida digna para si e para seus familiares, segundo a concepção voltada para a dignidade e justiça para todos, assim, incumbido o Estado em conceder condições para a pessoa se expandir em vários setores, reproduzindo deste modo, a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana.

Portanto, definimos a pergunta de partida desta investigação: quais os graves danos causados à saúde do trabalhador ocasionados pelo assédio moral no trabalho? Também se objetivou analisar a forma de assédio moral ao trabalhador e as possíveis consequências decorrentes dessa prática dentro do cotidiano de uma empresa.

METODOLOGIA

No contexto desse estudo aqui desenvolvido buscamos a utilização de informações e materiais já publicados. Deste modo, foi realizada uma pesquisa de revisão bibliográfica em que foi realizada uma revisão de literatura, mediante busca no banco de dados da Plataforma Google Acadêmico e Scielo, e notícias referentes a pesquisas nos sites especializados na área jurídica.

Segundo Brizola e Fantin (2016, p. 27): "A revisão da literatura é de suma importância, já que é realizada para auxiliar o pesquisador a focar no seu verdadeiro objeto de pesquisa e não perder tempo com questões secundárias".

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No âmbito da proteção da saúde mental do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral (e sexual), termo que conceitua condutas abusivas e reiteradas contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. O assédio moral produz consequências drásticas na vida da vítima, atingindo diretamente sua integridade psíquica ou física de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. O assédio moral produz consequências drásticas na vida da vítima, atingindo diretamente sua integridade físico-psíquica, sua autoestima, sua relação com familiares e amigos. Além disso, gera um sentimento de fracasso, de necessidade de isolamento, quadro de depressão e aumento do risco de suicídio. Essas condutas resultam na necessária responsabilidade do empregador pela reparação das consequências do assédio moral.

De Lima Rocha et al. (2023, p. 260) asseguram que o assédio moral no contexto laboral predomina sobre uma relação de poder, com a prática abusivas por parte dos patrões, seguido de constrangimentos, humilhações, preconceitos e difamações que de um modo ou de outro consegue abalar psicologicamente os trabalhadores.

Segundo Caetano *et al.* (2017,p. 4), o assédio moral no trabalho pode acarretar sérios transtornos físicos e psicológicos ao trabalhador, levando-o a uma situação de saúde mental doentia:

O trabalho cujo contexto se insere nessa realidade leva um desgaste psicológico que chega a ser desumano, caracterizado por comportamentos hostis, em um ambiente insalubre, mencionando que o ambiente de trabalho se torna pernicioso ao ponto de se identificar situações diversas.

Embora o conceito de assédio moral seja divulgado no Brasil, é necessária uma consideração especial para o tema. Por outro lado, o Brasil não pode acompanhar a realidade de países como Itália, França, Noruega, Espanha, o qual, no início dos anos de 1980 já tinham estratégias traçadas relacionadas ao assunto, e assim no contexto atual do Brasil se torna diferente a abordagem do assédio moral no trabalho (Caetano *et al.*, 2017, p. 4).

Em pesquisa realizada no Brasil em 2021 pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), foi verificado que:

A pandemia de COVID-19 trouxe novos desafios e agravou a situação do assédio moral no ambiente de trabalho. (...) Mais de 52% dos trabalhadores brasileiros relataram ter sofrido algum tipo de violência no trabalho durante a pandemia. As mulheres são as principais vítimas de assédio moral no

ambiente de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pela Catho, Marketplace De Tecnologia que conecta empresas e candidatos, mostra que 38,7% das mulheres brasileiras já sofreram assédio moral dentro das empresas. A pesquisa contou com a participação de 2.300 mulheres. Quando questionadas sobre qual posição o assediador ocupava, 33,2% dizem ter sofrido o ato por algum líder direto, 30,2% por ou posições acima, 20,3% por colegas de trabalho e 10,2% por líder indireto de outra equipe (Silva, 2022, p.37).

Desta forma, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ter consequências graves para a saúde física e mental das vítimas, resultando de forma negativa na produtividade, na autoestima e na satisfação profissional. Além disso, a prática prejudica a organização na totalidade, levando a um ambiente de trabalho tóxico e ao aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários. Dessa forma, é fundamental que as empresas adotem políticas e medidas preventivas para identificar, combater e prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente profissional saudável, inclusivo e respeitoso.

Como por exemplo, na decisão jurídica verificada no TRT-1, o caso compreende o não repasse de atividades ao empregado no cumprimento da sua jornada diária de trabalho, desta forma foi reconhecida a prática abusiva do assédio moral e o direito do empregado de receber uma indenização:

DANOS MORAIS. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A conduta da empregadora, no sentido de não fornecer tarefas ao empregado e deixá-lo ocioso durante a jornada de trabalho, revela a violação de tal direito da pessoa a ponto de justificar a condenação em indenização por danos morais. É de se presumir a humilhação, constrangimento e o abalo psíquico sofrido pelo trabalhador, já que enquanto seus colegas trabalhavam normalmente, a reclamante ficava na "sala de lanches", sem qualquer atribuição, cumprindo, assim, um "contrato de inação". Provimento do recurso interposto. (TRT-1, Quinta Turma, RO nº 011634-63.2015.5.01.0050, Relator: Desembargador Roberto Norris, data de publicação: 01/02/2017).

No caso citado acima, o entendimento do juiz foi que a cessação de trabalho forçada foi uma quebra do contrato de trabalho por interesse próprio do empregador.

O assédio moral pode ser classificado em três tipos diferentes: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

(...) o assédio moral vertical ocorre entre pessoal de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, sendo subdividido em descendente e ascendente (...). (...) O assédio moral horizontal como sendo algo que ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. O assédio moral misto é a junção da existência dos assédios vertical e horizontal que ocorrem contra uma pessoa dentro de uma empresa (Alkimim, 2022, p. 9-10).

À vista disso, na compreensão do Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 13), o assédio moral no trabalho é capaz de provocar consequências aos trabalhadores, tipo: Dores generalizadas, palpitações, disfunções digestivas, enxaquecas, pressão alta, mudança do sono, nervosismo, crises de choro, afastamento de relações com pessoas, problemas familiares, solidão, desânimo, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho, suicídio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os dados presentes neste artigo, pode-se concluir que o assédio moral é uma prática sofrida por milhares de brasileiros que infringe a dignidade humana dos trabalhadores, sendo um problema de origem estrutural proveniente de uma série de fatores instaurados pela convivência humana, mas, que tem sua origem principal imanente das relações humanas de poder e como esse pode se inserir em ambiente laboral se caracterizando com uma forma, na prática como uma forma de convivência.

Por fim, ressalta-se que o assédio moral no trabalho acarreta uma série de malefícios a saúde mental do indivíduo, sendo assim o único meio de solução existente a intervenção estatal nas relações de trabalho, promovendo assim punições mais rígidas para aquelas pessoas que venham a comentar esse tipo de ato. Portanto, é necessário é preciso a conscientização dos empregadores para que esse tipo de prática nem venha a acontecer, evitando assim situações conflituosas por intermédio de: ações sociais que promovam diálogo entre patrões, colegas de trabalho e funcionários.

Perante o exposto, concluímos que esta pesquisa tem sua relevância no ponto de vista de contribuir para a investigação, e que possui ainda vários temas para serem abordados em futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Gabriel Cavalcante. **Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da legislação brasileira**. 2022. Disponível em:<<https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/2140>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare**. Brasília, 2020. Disponível em:<<https://www.tst.jus.br/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRIZOLA, Jairo; FANTIN, Nádia. Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. **Revista de Educação do Vale do Arinos-RELVA**, v. 3, n. 2, 2016.

CAETANO, Silvana Silva; BONVICINI, Constance Rezende; CAMILO, Thiago Moura. Assédio moral e saúde mental nas organizações de trabalho. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 2, n. 2, p. 1-13, 2017.

DE CARVALHO, Marcia Nair. Assédio moral no ambiente de trabalho: Afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Processus Multidisciplinar**, v. 2, n. 4, p. 318-336, 2021.

DE LIMA ROCHA, Lucas et al. O assédio moral como agente causador de psicopatologias no sujeito trabalhador. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 17, n. 65, p. 247-263, 2023.

EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. **Compreensões sobre o assédio moral a partir da Psicodinâmica do Trabalho**. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral, interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 105-138.

FIORELLI, José Osmir.; JR., Marcos Julio Olivé Malhadas.; FIORELLI, Maria Rosa. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**, 2ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522497898. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, p. 367-380, 2008.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

LANDIM, Carolina Mayara; MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes de. O assédio moral no trabalho e a defesa da dignidade da pessoa humana sob a ótica da jurisprudência trabalhista. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**. Ano VIII, Vol. VIII, n. 31, pp. 34-51, jul./set., 2017.

Leymann, Heinz. (1993). **Assédio moral. Terror psicológico no local de trabalho e como você pode se defender dele** [Terror psicológico no local de trabalho e como se defender]. Reinbek perto de Hamburgo, Alemanha: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

SILVA, WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022. Disponível em:<<http://repositorio.anhanguera.edu.br/8080/handle/123456789/502>>. Acesso em: 11 ago. 2023.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, p. 56-70, 2011.