

ASSÉDIO MORAL: TERROR PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DO ASSEDIADO

MORAL HARASSMENT: PSYCHIC TERROR IN THE WORK ENVIRONMENT AND THE CONSEQUENCES TO THE HEALTH OF THE HARASSED WORKER

Leda Maria Messias da Silva¹

¹UNICESUMAR, Maringá, PR, Brasil

Resumo: Este artigo objetiva efetuar um breve estudo sobre o assédio moral e o quão este pode se tornar nocivo ao ambiente de trabalho, causando verdadeiro terror psíquico àquele que é vítima do assédio moral e prejudicando a saúde mental e/ou física do assediado. Um ambiente que é tomado por relações tóxicas, em que há falta de respeito entre os empregados e entre os empregados e empregadores, agressões verbais e até físicas, calúnias, injúrias, difamações, pressão exagerada por metas impossíveis ou acirrada fiscalização, sem limites, ofensas pessoais que visem rebaixar a autoestima do assediado, poderá se tornar um verdadeiro circo de horrores, atacando especialmente a saúde dos envolvidos nessa trama. Percebe-se, pois, a somatização das dores, as quais são exteriorizadas em doenças físicas e/ou psíquicas. A pesquisa é teórica e utilizando-se do método indutivo, o qual parte de questões particulares, para conclusões gerais, pretende-se trazer elementos para que a sociedade esteja consciente do quão importante é coibir este tipo de prática. Os instrumentos da pesquisa foram livros, artigos e periódicos da internet de sites confiáveis.

Palavras-chave: Assédio moral. Terror Psíquico. Ambiente de Trabalho.

Abstract: This article aims to make a brief study of bullying and how it can be harmful to the work environment, causing true psychological terror to those who are victims of bullying and damaging the mental and / or physical health for the harassed person. An environment that is taken by toxic relationships, with disrespect, verbal and even physical aggressions, among employees and employees/employers, slander and exaggerated pressure for impossible goals or tight control, without limits, personal offenses that aim to demean the self-esteem of the beleaguered ones, could become a true

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v23i46.930>

Recebido em: 16.09.2022

Aceito em: 23.05.2023

circus of horrors, especially attacking the health of those involved in this plot. We can see the somatization of pains, which are externalized in physical and / or psychic illnesses. Therefore, research is theoretical and using the inductive method, which starts from particular questions to general conclusions, is intended to bring elements so that society is aware of how important it is to curb this type of practice. The tools of the survey were books, articles and periodicals from the internet in reliable sites.

Keywords: Moral Harassment. Psychic Horror. Work Environment.

Introdução

O assédio moral não é prática nova ou recente. Na realidade, desde que o homem começou a interagir, a se relacionar, mais ou menos problemas surgem nestas relações, principalmente, quando estas são hierárquicas e aéticas, como pode ocorrer no ambiente de trabalho degradado pelo descaso dos superiores hierárquicos ou até mesmo, que promovam o assédio com as suas atitudes não probas. Situações de crises e desemprego, são, ainda, mais propícias ao assédio moral e outras práticas aéticas, por estarmos vivendo uma época de mais desemprego, globalização e busca desenfreada de custos baixos mesmo com o sacrifício humano.

O assédio moral é entendido como atitudes, gestos, palavras e ações, repetitivas, que ocorrem no meio ambiente de trabalho e nas relações humanas, de tal forma a transformar o ambiente de trabalho num verdadeiro circo de horrores.

A prática do assédio moral pode ocorrer do superior hierárquico para o inferior hierárquico, quando é mais frequente face à ascensão do primeiro sobre o segundo, seu subordinado; também, poderá ocorrer entre colegas, do mesmo nível hierárquico; do inferior hierárquico para o superior hierárquico, o que é menos comum, mas poderá ocorrer na forma coletiva, quando toda uma equipe se insurge contra o seu chefe; ainda, o assédio moral poderá ser uma forma aética de gestão. Assim, especialmente, quando se dá de forma coletiva e, portanto, organizacional para a obtenção de resultados, o ambiente se torna mais tóxico e nocivo à saúde física e mental do trabalhador, pois atinge um número maior de trabalhadores. Portanto, este artigo possui o objetivo geral de estudar o terror psíquico no meio ambiente de trabalho, aqui considerado como um ambiente no qual está presente o assédio moral e, ainda, as consequências que este ambiente maléfico, desequilibrado, indigno, poderá causar à saúde do trabalhador.

Para tal, discorre-se, primeiramente, sobre o ambiente de trabalho de um modo geral, demonstrando que existe legislação a protegê-lo, para que possa ser de fato, um ambiente digno, mas, também, deixa claro que só a legislação não é suficiente, pois é necessária a ação humana, servindo este artigo de alerta para esta questão, pelo que, se justifica a necessidade de envidar debates sobre o tema. Estes debates podem gerar ações preventivas a coibir o assédio moral.

Destarte, visando atingir os objetivos expostos no presente artigo, após expor no item 2, sobre o ambiente equilibrado, passa-se ao item 3, no qual foram alinhavados estudos sobre o assédio moral, seu conceito e classificação, bem como o que pode caracterizar o assédio moral, ressaltando que o assédio moral e o assédio sexual, são questões diferentes e, especialmente, explicando que quando o assédio moral ocorre, há uma afronta aos direitos dos trabalhadores e ações contrárias à qualidade de vida saudável.

No item 4, o estudo aborda o cerne da questão, ou seja, o que ocorre num ambiente não hígido, não equilibrado, eis que segundo a proposta Constitucional, todos os ambientes deveriam ser “equilibrados”, decentes e, em não havendo este equilíbrio, quais as consequências à saúde do trabalhador, demonstrando como determinados ambientes de trabalho podem se tornam verdadeiros circos de horror, no qual, a consequência poderá ser o adoecimento. Ao final, proclama que todos devem lutar por um ambiente de trabalho digno, pois é neste ambiente que se vive a maior parte do nosso dia, excluindo as horas de descanso, higiene e convivência familiar e no qual desenvolvemos as nossas atividades laborais. Portanto, boa parte da nossa vida passamos no ambiente laboral e este tem uma influência considerável na qualidade de nossas vidas, inclusive, influenciando no dia a dia de nossa convivência familiar.

Justifica-se este estudo pela necessidade de proteção à saúde do trabalhador assediado e da dignidade no meio ambiente de trabalho, pois se trata de preservar a integridade física, psíquica e moral das pessoas que desempenham seu labor.

O método utilizado foi o dedutivo, de cunho qualitativo, com pesquisa teórica, pautada nos seguintes instrumentos: obras, periódicos científicos, documentos disponíveis na Internet de sites confiáveis, conforme transcreve-se nas referências e análise de casos concretos.

O meio ambiente de trabalho

É importante entender primeiro em que consiste o meio ambiente de trabalho, sobre o qual esta autora tem escrito em diversos artigos e livros. Necessário entender que a legislação protege o meio ambiente de trabalho, conforme prescreve a própria Constituição da República Brasileira; de 1988, ao tratar do mesmo no art. 225. Assim o legislador constituinte, estabeleceu que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Na sequência, no art. 200, inciso VII, da Constituição Federal, o Legislador Constituinte, estabeleceu que “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VII-colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988).

Portanto, claramente, o legislador inclui a necessidade de um meio ambiente de trabalho equilibrado, como bem maior para a garantia dos preceitos expostos no art. 1º, incisos III e IV, que versam sobre a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (BRASIL, 1988).

A autora Norma Sueli Padilha (2010) expõe sobre a questão da dignidade a nortear as relações de trabalho e a importância de pautar e compreender o ambiente de trabalho neste contexto, e descreve que:

A dignidade humana é, assim, um princípio de caráter absoluto, constitutivo da base ética norteadora de toda atividade econômica, todos os demais princípios elencados os incisos de I a IX, do art.170 da Constituição Federal, são regidos pelo valor absoluto da dignidade da pessoa humana, que lhes fundamenta e confere unidade, uma vez que se qualifica também como um dos fundamentos da República (art.1º, inciso III) (PADILHA, 2010, p. 379).

A Legislação infraconstitucional, também, abordou a temática do meio ambiente de trabalho ao expor na Lei da Política Nacional de Meio Ambiente, Lei nº 6.938/81, que meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981). Não diferente, foi a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual trata de normas de medicina e segurança do trabalho, com intuito de preservar a saúde do trabalhador.

E a saúde, compreende-se, um estado de completo bem-estar físico e mental e não somente a saúde física. Inclusive, sem adentrar ao mérito de alguns dispositivos inseridos na Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017), a chamada “Reforma Trabalhista”, traz capítulo especial para tratar dos danos extrapatrimoniais¹, que são decorrentes de lesões aos direitos da personalidade do empregado (aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana), como é o caso do direito à saúde, imagem, vida privada, honra, dentre outros.

Raimundo Simão de Melo (2006), menciona que o direito ambiental tem como objeto tutelar a vida saudável e o classifica da seguinte forma:

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural, à formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem (MELO, 2006, p. 24).

Portanto, quando se trata de meio ambiente laboral e se fala em equilíbrio e proteção, refere-se a todo tipo de preservação, não somente do meio ambiente natural, mas, especialmente, do homem, da relação deste com o meio ambiente e das relações entre si e o meio ambiente. Trata-se de buscar um equilíbrio integral, para que o homem tenha a sua dignidade respeitada, o que jamais será possível se as condições advindas do meio ambiente de trabalho, lhe causar mal-estar físico e psíquico.

1 SARAIVA. *CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal*. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Leda Maria Messias da Silva afirma que:

Pode-se concluir, que o meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente geral, o qual, na esfera trabalhista, e, especialmente, do contrato de trabalho deve-se compreender como meio ambiente do trabalho não só o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio (SILVA, 2010, online).

Portanto, um destes fatores, que pode interferir no equilíbrio do ambiente de trabalho é o assédio moral. É no ambiente de trabalho que o trabalhador de um modo geral passa a maior parte do seu tempo livre e, portanto, neste local tem que ser respeitado e respeitar.

É neste local que deve usufruir de razoável qualidade de vida, pois o trabalhador não pode deixar a sua dignidade em casa, ao dirigir-se ao seu labor. Nem tampouco, pode deixar de viver naquelas horas em que presta trabalho, mas sim, estar confortável naquele ambiente, para que possa ser feliz. Quando se tem um ambiente de trabalho de respeito e saudável, já está comprovado que a produtividade aumenta.

Um ambiente de trabalho, no qual o trabalhador vive um verdadeiro terror psicológico, é um ambiente que muitas vezes o trabalhador está de licença saúde e têm direitos fundamentais restringidos.

Portanto, nem toda a legislação que se possa imaginar, conterà a fórmula para evitar lesões aos chamados direitos da personalidade, os quais são lesados no meio ambiente de trabalho quando ocorre o assédio moral, se os envolvidos no ambiente não tiverem consciência de suas responsabilidades, tanto o empregado, quanto o empregador. Assim, vejamos a seguir o que é o assédio moral e como o assédio moral no meio ambiente de trabalho, pode diminuir a qualidade de vida do trabalhador e sua saúde, quando este está degradado pela disseminação do assédio moral.

Assédio moral no meio ambiente de trabalho

Conceito

Primeiramente, esclareça-se acerca do termo “Assédio Moral”, antes de adentrar-se ao seu conceito. No Brasil, a denominação “assédio moral” é a mais comum, já em outros países outras denominações são mais comuns, por exemplo: *harcèlement moral* (assédio moral) - na França; *bullying* (tiranizar) - na Inglaterra; *mobbing* (molestar) - nos Estados Unidos e na Suécia; *murahachibu, ijime* (ostracismo social) -no Japão; *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

O termo *mobbing* refere-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física. O termo *bullying* é mais abrangente que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional e, geralmente, no Brasil, é utilizado quando ocorre no meio escolar. O termo *harcèlement moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência (HIRIGOYAN, 2002, p. 85).

Inclusive, o assédio moral pode ocorrer na família, escola, vida social e no trabalho. Neste artigo, nos ocuparemos do assédio moral, quando acontece no ambiente de trabalho. Quanto ao seu conceito, Leda Maria Messias da Silva, juntamente com outras autoras, na obra “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – Uma proposta de Criminalização”, aduz que:

“Assediar” significa estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. O adjetivo “moral” situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio, às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado (SILVA, 2013, p. 21).

Esclareça-se, ainda, que se as atitudes do assediador puderem causar ao “homo medius”, dor, sofrimento, desconforto, também se caracteriza o assédio moral, ainda que a dor não fique provada, bastando que seja provado que o que sofria o assediado era passível de causar dor.

Hodiernamente, a conceituação que abarca de uma forma mais ampla a essência do fenômeno do assédio moral é a de Hirigoyen, a seguir:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão (HIRIGOYEN, 2009, p. 17).

Em linhas gerais, caracteriza-se o assédio moral por:

- a) Uma lesão à dignidade pessoal ou integridade moral do indivíduo assediado (bem jurídico protegido). O assédio moral é muito mais do que uma mera perturbação da tranquilidade ou do sossego, ele constitui uma forma de atentado à integridade moral da pessoa humana [...]
- b) Um elemento objetivo, qual seja, o comportamento hostil do assediador, caracterizado por sua habitualidade e aptidão para humilhar a vítima assediada. Nesse sentido, insta salientar que os comportamentos constitutivos de assédio geralmente consistem em uma série de atuações hostis que, consideradas de forma isolada, poderiam parecer insignificantes, mas cuja repetição é justamente o que gera efeitos perniciosos.

c) Um elemento subjetivo, que genericamente deve ser entendido como o propósito de subjugar a vontade da vítima com a finalidade específica de humilhá-la, desprezá-la e aviltá-la (SILVA, 2013, p. 23-25).

Assim, para Marie-France Hirigoyen (2011, p. 27), o assédio moral tem por definição: “qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Portanto, o assédio moral implica em ações repetitivas que visam humilhar, excluir, injuriar, difamar, causar mal-estar, atacar a autoestima daquele que é vítima e até mesmo a integridade física. Para caracterizar o assédio, basta que as ofensas sejam capazes de ofender o “homem médio”, não havendo necessidade de provar o abalo psíquico, embora, quando este ocorra com muita gravidade, no momento de aferir um eventual dano moral, poderá ser levado em conta e, especialmente, a gravidade do dano.

Também não há necessidade de que o assediador tenha um objetivo em mente ao cometer o assédio, pois este pode ocorrer, ainda que quem o faça não o fez com certa intencionalidade ou desejando determinado resultado, como o pedido de demissão do trabalho pelo empregado assediado. É importante destacar estes fatos, até porque, muitos trabalhadores sofrem o assédio e se mantem calados, como se nada estivesse acontecendo, por medo de perder o seu emprego. Inclusive, em razão do assédio moral, não raras vezes, acontecer de forma velada, isso dificulta ainda mais ligá-lo a uma intencionalidade do assediador e, por isso, a alínea “c”, exposto por Hirigoyen, anteriormente, deve ser visto com estas reservas e explicações.

Classificação

O Assédio moral pode ser horizontal, vertical, sendo este subdividido em vertical ascendente e descendente e até organizacional.

[Assédio moral Horizontal] é também conhecido como *ganging* e consubstancia-se na conduta coletiva contra um (a) colega que, por razões a serem discutidas posteriormente, passa a ser alvo de discriminação e humilhação constante. Nesse aspecto, fica evidente a igualdade hierárquica entre os envolvidos, tanto assediadores quanto assediados [...] [Assédio Moral Vertical Ascendente] é a hipótese mais rara, em que uma pessoa hierarquicamente superior é assediada por seus subordinados, que discordam de seus métodos. Mais uma vez, reforça-se a existência de uma relação de dominação e poder, que supera inclusive a posição institucional superior do assediado [...] [Assédio Moral Vertical Descendente] é o caso mais frequente nos ambientes de trabalho. Também recebe a denominação de *bossing*, já que retrata o assédio moral praticado por um superior contra um subordinado. Quer significar, portanto, que ao elemento dominação soma-se a hierarquia, de tal forma que a integridade moral da vítima fica exposta, sem obstáculos, à exploração e crueldade do assediador (SILVA, 2013, p. 37-40).

O “Assédio Moral Organizacional”, ocorre quando a própria empresa pratica o assédio como forma de gestão, por exemplo, cobrando metas exageradas, as quais, quando o empregado consegue atingir, se transformam em outras mais penosas e difíceis de serem atingidas. Geralmente, é praticado por empresas aéticas, que têm como metas o lucro a qualquer custo, ainda que seja ao custo da saúde de seus trabalhadores. São empresas que não primam pela qualidade de vida de seus empregados e não percebem que podem até ganhar num primeiro momento, mas sempre perderão, pois farão parte daquelas que contribuem para o retrocesso econômico e social, já que é comum que haja mais adoecimentos e acidente de trabalho neste tipo de organização.

Veja-se, que a cobrança de metas justas, cujos contratos sejam estabelecidos com transparência e respeito ao trabalhador, não caracteriza o assédio moral, mas estabelecer metas e alterá-las constantemente, com o único propósito de nunca serem alcançadas pelo trabalhador, configura-se a espécie de assédio moral por atingimento de metas, citado anteriormente.

Na realidade, o estabelecimento de metas impossíveis, é uma estratégia inidônea, utilizada quando o empregador não pretende pagar pelas metas contratadas. Ou, pode ocorrer porque o empregador não tem limite para a sua ganância, explorando ao máximo os seus trabalhadores. Repita-se, a longo prazo, não se constitui em ganhos, face ao adoecimento que pode levar a equipe de trabalho e/ou, com vida útil mais curta ou com afastamentos em razão da saúde do trabalhador explorado e frustrado, porque quando atinge a meta, a meta é aumentada.

Consequências físicas e psíquicas para o trabalhador ao ser vítima do assédio moral: terror psíquico

Como já foi exposto, o trabalhador vítima de assédio moral, sofre verdadeiro terror psíquico no meio ambiente de trabalho. As ações do assediador podem ser inúmeras, como por exemplo, segundo Cesar Luís Pacheco Glockner, consoante as obras de Hirigoyen, o assédio moral poderá manifestar-se com as seguintes agressões psicológicas:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho:
 - Retirar da vítima a autonomia.
 - Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
 - Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
 - Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
 - Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.
 - Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
 - Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
 - Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
 - Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
 - Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
 - Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
 - Atribuir á vítimas tarefas incompatíveis com sua saúde.
 - Causar danos em seu local de trabalho.
 - Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.

- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de falar com ela.
- Não a deixam falar com ninguém .
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc.).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores ao seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe as portas na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde (GLOCKNER, 2004, p. 21).

Veja-se, que é uma profusão de atos, ações, gestos, palavras, traduzindo-se em violência física, verbal e até sexual. Neste último caso, o assédio sexual poderá ser usado para afrontar e acuar a vítima num primeiro momento, mas diferencia-se do assédio moral. O assédio sexual envolve uma conduta sexual, em relação à vítima, o interesse e objeto é sexual e já possui uma figura no Código Penal Brasileiro. Porém, o assédio sexual não é tema do presente trabalho, portanto insta apenas esclarecer que pode ser que o assédio se inicie com o sexual e não obtendo a vantagem sexual pretendida, redunde em posterior assédio moral, com a intenção de punir o assediado.

Portanto, no assédio moral há toda uma humilhação, privação, ataque à autoestima, sem contar, eventuais ataques até físicos, que poderão gerar doenças graves no assediado, desde ansiedade, depressão e até o suicídio.

Primeiramente, há que se ter em conta que no ambiente em que se passa a maior parte de nosso tempo diário, ou seja, geralmente, ao menos 8 horas do nosso dia é dedicado ao trabalho, espera-se que seja um ambiente decente e de equilíbrio, em todos os sentidos. Ademais, como já foi dito, anteriormente, a Organização Mundial de Saúde (OMS), define a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções e enfermidades”. Inclusive, está na Convenção 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) (OIT, 1981), ratificada pelo Brasil, pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17/03/1992, no art. 3º, alínea “d”, que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Anderson Zenidarcy (2019, p. 14), esclarece em sua obra sobre psicossomática, primeiro o que é doença e depois, o que é psicossomática. Aduz que “doença é caracterizada como ausência de saúde, um estado que ao atingir um indivíduo provoca distúrbios das funções físicas e/ou mentais, que pode ser causada por fatores exógenos (externos, do ambiente) ou endógenos (internos, do próprio organismo)”.

Continua esclarecendo que o indivíduo vive uma verdadeira luta entre a saúde e a doença, sempre buscando estabelecer o equilíbrio, por vezes eliminando o que o perturba ou se adaptando à nova situação. Sobre a psicossomática esclarece que para compreender o processo de adoecer, é importante saber o que é psicossomática e expõe:

Na busca do conhecimento, durante milênios, o homem observou a relação estreita entre estados emocionais e condições físicas e, também, entre os sentimentos que a pessoa cultiva e as doenças que ela desenvolve. Foi identificado que internalizamos e vivemos nossas dores e prazeres da forma que conseguimos, do modo que sabemos (ou que nos é permitido) e que sofremos corporalmente as consequências destes processos.

Na eterna tentativa do entendimento e explicação destas relações entre o emocional e o físico, surgem várias ciências e teorias, entre elas a Psicossomática, que estuda não só as causas e os processos do adoecer, mas também os caminhos que percorremos que fazem a emoção e o sentimento doente se transformarem em doença orgânica. Ela então se manifesta em várias partes do corpo. Ao mesmo tempo, a Psicossomática estuda o processo da cura que sempre podemos percorrer, acreditando, inclusive, que há uma relação direta de determinadas emoções com manifestações em órgãos específicos do corpo, como por exemplo, o humor da pessoa afeta diretamente o funcionamento adequado do fígado, ou seja, quanto mais mal-humorado, irritado e sem paciência a pessoa estiver, mais problemas de produção das enzimas hepáticas ela terá e, conseqüentemente, sofrerá de má digestão (ZENIDARCI, 2019, p. 14-15).

Claro, pois, está que aquele que sofre num ambiente de trabalho no qual se pratica assédio moral, em que não há respeito ao outro, ao equilíbrio que o Legislador Constituinte tanto almejou, sofrerá as consequências em seu próprio corpo e mente.

Um dos maiores psicanalistas do trabalho de todos os tempos, o Professor Christophe Dejourns (2017), relata um estudo de caso envolvendo o assédio moral e a questão psicossomática. Inclusive, o Dr. Christophe Dejourns é membro titular do Instituto Psicossomático Pierre Marty, de Paris, na França. Assim, a respeito desta questão, nos revela ao tratar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho:

Na periferia das grandes cidades em que trabalho, as patologias podem parecer caricaturais: assédio moral e distúrbios musculoesqueléticos fazem parte do dia a dia dos pacientes do atendimento especializado “Souffrance et Travail” (Sofrimento e Trabalho).

O Trabalho se impõe como um dado social que participa da construção ou desconstrução da saúde física e mental, exigindo a mobilização de especialistas para determinar a semiologia, a etiologia e os tratamentos (DEJOURNS, 2017, p. 99).

Faz-se muito interessante as questões expostas pelo Prof. Dejourns, pois além de abordar a angústia daquele que sofre o assédio moral, muitas vezes nos revela que o assediador, também pode ser assediado e acaba reproduzindo o seu sofrimento, fazendo outros sofrerem, assediando-os. Embora nem sempre seja assim, há que se buscar a causa que, também, nem sempre é tão evidente, mas, certamente, quando a vítima sofre num ambiente de trabalho doentio, este se torna, muito provavelmente, parte da doença, conforme nos revela a psicossomática.

O assédio moral, com suas ações de terror psicológico sobre o indivíduo, poderá causar doenças, muitas vezes não aparentes para o interlocutor, mas que corroem o ser que vive a nocividade daquele ambiente. Importante, aqui, reiterar que quando se fala em “somatizar”, estamos considerando o surgimento de “doença orgânica, provocada por problemas emocionais ou psíquicos” (MICHAELIS, 2019).

Assim, as consequências físicas e psíquicas podem ser impactadas nas mais diversas doenças. Inclusive, o autor já citado, Anderson Zenidarcy (2019, p. 222-224), traz, também, diversas correlações psicossomáticas, como por exemplo, para citar apenas algumas, os transtornos de ansiedade que podem ter correlação com ameaças, medos, inseguranças; os transtornos depressivos, comuns em quem sofre com o assédio, poderão ter correlação psicossomática com a frustração e rejeição com aspectos da vida, como o trabalho; o uso de álcool poderá estar relacionado à revolta, autodestruição, inconformismo e fuga de um trabalho que não agrada e de um ambiente de trabalho que agride.

São alertas, pois as dores da alma no ambiente de trabalho, podem causar dores reais, dores físicas e consequências graves na saúde do trabalhador e em sua qualidade de vida. Ainda, assim, quando o assediado é mais resistente sob o ponto de vista psíquico, está correndo o risco de ser acometido por alguma doença, ainda que menos grave, como por exemplo, a gastrite, a

princípio. E, certamente, para combater estes males, deve-se buscar qualidade de vida e combater toda forma de convívio indigno, quer seja no ambiente de trabalho ou em qualquer outro lugar.

A autora Edith Seligmann Silva (2011), ao tratar da relação Trabalho e Processo Saúde Doença Mental, esclarece a importância do estudo da Psicanálise com a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SRMT):

Os conceitos psicanalíticos têm sido importantes na construção de suportes teóricos da SMRT. Vêm contribuindo também para formulações e o desenvolvimento de métodos, técnicas e instrumentos destinados à análise dos processos psíquicos envolvidos na gênese do desgaste mental relacionado ao trabalho e em seus desdobramentos psicopatológicos. Assim, a psicanálise, ao lado de outros referenciais teórico-metodológicos, tem permitido o desenvolvimento de pesquisas e descobertas valiosas.

Noções como sofrimento mental e prazer conectado ao trabalho, utilizadas em Psicodinâmica do Trabalho (PDT), são relacionadas, respectivamente, à angústia e ao desejo, estudados em Psicanálise (SILVA, 2011, p. 54).

Mais adiante, esta mesma autora expõe interessante conclusão acerca do adoecimento por causas relacionadas ao trabalho no sentido de que “a injustiça e o sofrimento no trabalho dominado nada têm de novo. A novidade que assusta é a de que esteja se disseminando rapidamente a banalização do mal, isto é, a tolerância em relação à injustiça e ao sofrimento” (SILVA, 2011, p. 71). Aliás, o que concorda, totalmente, a autora que ora aborda este tema de pesquisa, pois fato é que dentro do ambiente de trabalho, os trabalhadores se conformam com Leis injustas impostas pelo poder público ou regras e regulamentos injustos e atitudes injustas de seus empregadores, na maioria das vezes. Isso significa dizer que, muitas vezes contratos são alterados unilateralmente pelos empregadores e alterações legislativas são realizadas com evidente retrocesso social, restando ao empregado, apenas aceitar, por ser subordinado e dependente economicamente.

O excesso de trabalho, também contribui para a existência de trabalhadores, que ficam alheios ao sentimento de coletividade. Alienados pelo trabalho e no afã de buscar, unicamente, a sobrevivência, acabam por se conformar com as metas impossíveis e com o retrocesso social, cada vez mais crescente, de seus direitos outrora conquistados. É tão comum no ambiente privado, quanto público, no entanto, no público, em face à estabilidade no emprego, geralmente, o trabalhador tem um pouco mais de reação, as greves como forma de autodefesa, ainda são instrumentos utilizados, muito mais na esfera pública que privada, pois ainda existe alguma garantia de emprego. Porém, a precarização atinge trabalhadores públicos e privados, alguns que sequer têm a sua data-base respeitada e isso contribui para ambientes precários e com maior destaque para práticas como o assédio moral.

Certamente, este “calar-se” e aceitar as condições precárias, também, têm trazido consequências à saúde do trabalhador. São emoções reprimidas (ZENIDARCI, 2019, p. 82-83) (amigdalite), medo, desproteção (excesso de apetite), sentir-se vulnerável a ataques (alergias),

mágoa profunda e ressentimento persistente, tristezas mantidas por muito tempo (câncer), sentimento contido, choro reprimido, incapacidade de agir por si, sentir-se oprimido (asma) dentre outras. É óbvio que nem todos desenvolverão tais doenças, diante dos ataques provocados pelo assédio moral ou pelas péssimas condições psíquicas do ambiente de trabalho, no entanto, há um fator de risco comprovado, pois é do que se ocupa a psicossomática, objeto deste artigo e neste conceituado e, brevemente, dado tratar-se de um artigo, analisado.

É preciso, pois, expor estas questões, procurando alertar para a busca por ambientes de trabalho mais dignos, mais saudáveis, nos quais o homem seja o principal elemento, pois embora o lucro faça parte, trabalhamos para viver melhor e não para adoecer e/ou morrer. O próprio empregador poderia promover iniciativas para prevenir este problema, com palestras informando a respeito e educando os seus gestores para saberem lidar com pessoas de forma mais digna. O Estado, igualmente, com fiscalização e políticas públicas.

A servidão há muito deveria ter acabado, mas nem sempre é o que se percebe. Tanto é vero que em recente matéria, exposta na Folha de São Paulo, “A servidão bate à porta”, Jorge Luiz Souto Maior (2019, p. A3), Professor da Faculdade de Direito da USP (Universidade de São Paulo) e Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (Campinas-SP), expõe como a precarização nas relações de trabalho já se revela até no mundo virtual e completa em relação à exploração de trabalhadores por algumas empresas que atuam de forma promíscua, “sem qualquer contribuição para o projeto de seguridade social, constitucionalmente prometido”. Tomam para si, “exclusivamente, os efeitos econômicos do trabalho de milhões de pessoas, que estão por aí a céu aberto, reproduzindo formas quase medievais de exploração do trabalho”.

Pretende-se que este artigo seja um alerta para a atenção à humanização do ambiente de trabalho, evitando relações promíscuas e precarizadoras no ambiente de trabalho que, ora com desrespeito a direitos adquiridos, ora com omissão em relação ao que ocorre com a sua equipe de trabalho, ora por pretenderem auferir lucros em detrimento da saúde dos trabalhadores, ignoram a necessidade de buscar um ambiente digno. Que seja o maior objetivo da equipe de gestão, colocar o homem como o principal neste ambiente e não apenas um número produzido no setor de recursos humanos para impulsionar a produção e sem garantia à dignidade.

Conclusões

Diante do estudo realizado, concluímos que o meio ambiente de trabalho é o local no qual passamos a maior parte de nossas horas diárias de vida. Que o meio ambiente de trabalho, está contido na esfera do meio ambiente geral e não é apenas o local no qual prestamos o nosso serviço, mas tudo que interage com este local, inclusive, até mesmo o mobiliário e as relações entre as pessoas que fazem parte deste ambiente ou que estão por alguma razão relacionadas ao mesmo em função do trabalho desenvolvido. Assim, é muito importante, que este meio

ambiente de trabalho, seja digno, seja como prescreveu o Legislador Constituinte e o Legislador Infraconstitucional, um ambiente equilibrado, o qual valoriza o ser humano, acima de questões meramente materiais.

Ficou claro que um ambiente de trabalho, o qual haja prática de assédio moral, que são ações repetitivas que visam baixar a autoestima, humilhar, injuriar, difamar dentre outras ações aéticas, no ambiente de trabalho, não condizem com o ambiente digno que o Legislador Constituinte almejou. Quando se está diante deste tipo de ações, quer sejam perpetradas pelo empregador, pelo colega de trabalho em relação a outro colega no mesmo nível hierárquico, por inferiores hierárquicos ou pela própria empresa, como forma de gestão, na busca desenfreada por lucro ou para atingir metas, este ambiente é um verdadeiro circo de horrores e, portanto, poderá ser maléfico à saúde de seus trabalhadores.

O trabalhador que for vítima de atos condizentes com o assédio moral, ainda que não desenvolva uma doença, terá direito a uma reparação pelo dano que sofreu em sua dignidade. Muitos trabalhadores desenvolvem doenças e podem chegar até ao suicídio, além do afastamento do trabalho ou da morte decorrente de tais doenças.

Vários autores expostos ao longo deste trabalho efetuaram pesquisas que demonstram a relação direta de um ambiente tóxico, com a saúde do trabalhador. Com estas atitudes nocivas ao ser humano, ninguém ganha, pois o empregado sofre males em sua saúde e o empregador, prejuízos pelas eventuais licenças para tratamento de saúde de seus empregados e até mesmo o Estado com o pagamento de benefícios previdenciários que poderiam ter sido evitados com uma simples conduta ética e de respeito ao outro. Estas atitudes causam prejuízos públicos e privados e geram um ciclo de miséria humana e pobreza.

É fato que as doenças psicossomáticas podem surgir, em razão do sofrimento e angústia que experimentam os trabalhadores vítimas do assédio moral no meio ambiente de trabalho e, portanto, esta prática deve ser combatida tanto pelo empregador com ações preventivas, quanto pelo Estado, com fiscalização e políticas públicas.

Deve-se escrever e falar sobre isso, promover debates, enfim, ações que possam conscientizar os trabalhadores e empregadores, sobre a importância de manter o ambiente de trabalho digno, a fim de que todos possamos desfrutar de qualidade de vida, já que o trabalho é fundamental na vida de tantas pessoas. Ademais, o estudo da psicossomática relacionado ao trabalho contribui muito para acender um alerta para este problema.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jul. 2019.

BRASIL. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 26 jul. 2019.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 26 jul. 2019.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: IOB, Thomsom, 2004.

HIRIGOYAN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYAN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A servidão bate à porta. *Folha de São Paulo*, 24 jun. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2019/06/a-servidao-bate-a-porta.shtml>. Acesso em: 26 jul. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 155*. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jul. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SARAIVA. *CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal*. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Lívia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, Edith Seligmann. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da. A função social do contrato de trabalho. *Iuris Tantum*, n. 21, p. 389-402, dez. 2010. Disponível em: <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/social-do-contrato-trabalho-309377166>. Acesso em: 25 jun. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da *et al.* *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma proposta de Criminalização*. Curitiba: JM, 2013.

SOMATIZAR. *Michaelis*, 2019. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=somatizar>. Acesso em: 25 jun. 2019.

ZENIDARCI, Anderson. *Adoeci! Por quê? Psicossomática Contemporânea*. Rio de Janeiro: Wak, 2019.