

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JAQUELINE HUNING

**IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE MENTAL DOS
TRABALHADORES NO CONTEXTO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

CURITIBA

2018

JAQUELINE HUNING

**IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE MENTAL DOS
TRABALHADORES NO CONTEXTO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

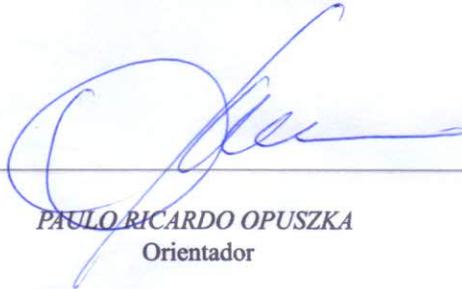
Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka

CURITIBA

2018

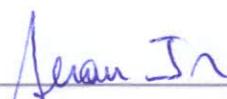
TERMO DE APROVAÇÃO**JAQUELINE HUNING****IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL PARA O MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO E PARA A SAÚDE MENTAL DOS
TRABALHADORES**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



PAULO RICARDO OPUSZKA
Orientador

Coorientador



MARCO AURÉLIO SERAU JÚNIOR
Primeiro Membro



RENATO BANDINI
Segundo Membro

Comunicado : Juan Barber
(art 18, § 3º R. 001/18)

RESUMO

O presente trabalho consiste na análise da importância do meio ambiente do trabalho na vida das pessoas, das consequências causadas pelo assédio moral quanto a esse meio ambiente e quanto à saúde mental dos trabalhadores. Para atingir esse objetivo, o presente trabalho se inicia analisando o meio ambiente do trabalho e sua importância na vida das pessoas que se submetem a ele. Em seguida, analisa-se o fenômeno do assédio moral, com seus tipos, suas características e particularidades. Na sequência, discorre sobre a questão da saúde mental no meio ambiente do trabalho, com foco em três doenças psicológicas que decorrem do exercício da atividade laboral. A metodologia aplicada foi a de revisão bibliográfica. Foi realizado um levantamento das doutrinas especializadas acerca dos temas abordados e uma compilação das informações obtidas para que a relação entre os temas ficasse evidenciada. Foi identificado que o tempo gasto pelos indivíduos em sua atividade laboral é maior do que em qualquer outro lugar, doravante a relevância do meio ambiente do trabalho para todas as esferas da vida humana. Ficou evidenciado que o assédio moral consiste em uma violência psicológica que pode causar consequências devastadoras para suas vítimas. Restou demonstrado que o trabalho pode acarretar patologias psicológicas graves e irreversíveis.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Meio ambiente do Trabalho. Assédio Moral. Saúde Mental. Estresse. Burnout. Depressão. Suicídio.

ABSTRACT

The presente work consists of the analysis of the working environment in te life of people, of the consequences caused by moral harassment to this environment and to the mental health of the workers. To achieve this goal, the presente work begins by analyzing the working environment and its importance in the lives of people who are submitted to it. Next, the phenomenon of moral harassment is analysed, with its types, characteristics and peculiarities. Then it discusses the issue of mental health in working environment, focusing on three psychological diseases that result from work. The methodology applied was that of bibliographic review. A survey was made of the specialized doctrines about the topics covered and a compilation of the information obtained so that the relation between the subjects was evidenced. It was identified that the time spent by individuals in their work activity is greater than anywhere else, henceforth the relevance of the work environment to all spheres of human life. It has been proven that moral harassment consists of psychological violence that can have devastating consequences for its victims. It has been demonstrated that work can lead to serious and irreversible psychological pathologies.

Keywords: Labor Law. Working Environment. Moral Harassment. Mental Health. Stress. Burnout. Depression. Suicide.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO ASPECTO FUNDAMENTAL PARA A MANUTENÇÃO DA SAÚDE PSICOLÓGICA DAS PESSOAS	7
2.1 CONCEITOS GERAIS: DEFINIÇÃO CLÁSSICA DE MEIO AMBIENTE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	7
2.2 LEGISLAÇÃO E RELAÇÃO ENTRE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO AMBIENTAL.....	8
2.3 OS ASPECTOS HUMANO E PSICOLÓGICO PRESENTES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	14
3 ASSÉDIO MORAL COMO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DESENCADEADORA DE TRANSTORNOS MENTAIS	17
3.1 VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: PANORAMA GERAL E RELEVÂNCIA DO ASSÉDIO MORAL.....	17
3.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PERSONALIZADA: O ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL.....	21
3.3 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COLETIVA: O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	25
4 TRANSTORNOS MENTAIS DECORRENTES DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PRATICADA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	29
4.1 O EXCESSO DE ESTRESSE E DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT.....	33
4.2 UM CASO DE TRANSTORNO PSICOLÓGICO MAIS GRAVE: A DEPRESSÃO.....	37
4.3 A PATOLOGIA PSICOLÓGICA LETAL: O SUICÍDIO.....	40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é parte fundamental da vida das pessoas. Além de ser uma necessidade essencial para a sobrevivência, ele pode ser fonte de realização pessoal, e faz parte dos objetivos e sonhos dos indivíduos. Por ser um fator tão importante, e o que mais ocupa o dia a dia das pessoas, a atividade laboral também exerce muita influência sobre aqueles que a ela estão submetidos.

Visto que a maior parte do tempo das pessoas é dispendido no contexto da realização da atividade laboral, é importante que o meio ambiente que as circunda durante esse período, e que afeta todas as demais esferas do indivíduo, garanta a segurança e a saúde, tanto física quanto mental, dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser uma fonte de prazer, também pode ser uma fonte de doenças, tanto físicas quanto psicológicas. Esse último tipo de patologia se dá em decorrência de altos índices de estresse a que os trabalhadores são submetidos quando do desempenho da atividade laboral. Esse estresse se origina das violências psicológicas que podem se manifestar dentro do meio ambiente do trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade e a lucratividade do serviço prestado, sem considerar as consequências que daí decorrerão, e que podem ser graves e irreversíveis para suas vítimas.

No primeiro capítulo analisa-se o meio ambiente do trabalho, seu conceito, sua relação com o direito ambiental de uma maneira geral, a legislação e direitos fundamentais envolvidos, além das peculiaridades do meio ambiente laboral.

No segundo capítulo, procede-se à análise acerca da violência psicológica no meio ambiente do trabalho, assim como suas consequências de maneira geral e problemas trazidos, em duas de suas espécies: o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional.

No terceiro capítulo, explora-se um panorama geral a respeito das doenças psicológicas decorrentes do exercício da atividade laboral. Em seguida, analisam-se três dessas patologias: a síndrome de burnout, a depressão e o suicídio.

Finalmente, procede-se às considerações finais sobre a relevância do tema a ser tratado, e da importância que esse assunto seja encarado com a devida seriedade.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO ASPECTO FUNDAMENTAL PARA A MANUTENÇÃO DA SAÚDE PSICOLÓGICA DAS PESSOAS

2.1 CONCEITOS GERAIS: DEFINIÇÃO CLÁSSICA DE MEIO AMBIENTE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Em sua concepção clássica, o meio ambiente é o cenário onde acontecem a organização e o desenvolvimento da vida (FAVA, 2009, p. 1). Existem duas “perspectivas” com relação a esse meio ambiente. Sob um ponto de vista mais estrito, o meio ambiente se resume ao patrimônio natural e à relação com e entre os seres vivos, enquanto que, em uma visão mais ampla, que perpassa as limitações estabelecidas pela ecologia, o meio ambiente inclui toda a natureza, independentemente de ser original ou artificial, além de seus bens culturais correlatos, de forma que o meio ambiente humano ou artificial é formado por tudo o que é produzido pelo ser humano (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 14).

O meio ambiente do trabalho se encontra juntamente com o meio ambiente natural, que é aquele constituído por todos os elementos biológicos e físicos encontrados no entorno, como ar atmosférico, solo, água, fauna, flora, e também suas interações entre si e com o meio, com o meio ambiente artificial, sendo este composto pelo espaço urbano construído, englobando edificações (espaço urbano fechado), equipamentos públicos (espaço urbano aberto), e, para alguns autores, o espaço rural construído (meio ambiente rural), e ainda com o meio ambiente cultural, formado pelo patrimônio artístico, histórico, arqueológico, turístico e paisagístico, cujo valor agregado se dá pela inspiração de identidade para com os povos. Tudo isso são manifestações particulares da entidade “meio ambiente” (FELICIANO, 2013, p. 12).

Levando-se em consideração os conceitos de meio ambiente trazidos pela doutrina e pela legislação, é possível conceituar o meio ambiente do trabalho como sendo um sistema composto pelos elementos e condições naturais existentes no meio ambiente geral, englobando também as condições específicas presentes no meio ambiente do trabalho, que exercem influência sobre a saúde do trabalhador e afetam as pessoas não apenas dentro do limite do tempo dedicado ao trabalho, mas também fora desse período (SALOMAO; VALENTE; DONATELLI, 2013, p. 75). No mesmo sentido, pode-se conceituar meio ambiente laboral como tudo o que circunda

o trabalhador, abarcando tanto o local quanto a forma das atividades laborais. Ele não fica restrito ao estabelecimento do trabalho propriamente dito, mas inclui qualquer fator passível de afetar a saúde das pessoas envolvidas, não apenas fisicamente, mas também psicologicamente, além da sua segurança e bem estar (SILVA; ROLEMBERG, 2012, p. 2).

É necessário que se compreenda que o ser humano passa toda a sua vida francamente rodeado, perseguido, envolto por numerosos e distintos ambientes, que exercem influência sobre ele, paralela ou sucessivamente. Exatamente oposto ao desejo de desfrutar de liberdade pura, o ser humano é um ser rodeado pela pressão de vários ambientes por todos os lados, e estes, goste disso ou não, coagem cada pedaço de seu livre arbítrio. Assim sendo, a única alternativa viável é tentar viver nesse contexto, mantendo saudáveis os ambientes dos quais não pode deixar de depender, ou se deixa consumir por suas forças (PINTO, 2015, p. 82).

2.2 LEGISLAÇÃO E RELAÇÃO ENTRE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO AMBIENTAL

A questão da proteção ao meio ambiente ganhou grande relevância atualmente, visto que a sociedade contemporânea, mesmo com avanços desenvolvimentos tecnológicos, acaba por ocasionar a degradação ambiental. Por conta disso, está assegurado no artigo 225 da Constituição Federal o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que considera como um bem de uso comum e imprescindível para a manutenção da sadia qualidade de vida, obrigando o Poder Público e a coletividade a preservá-lo e defendê-lo para o bem geral (GARCIA, 2009, p. 2). Logo, é direito constitucionalmente assegurado pelo artigo 225, que contempla o princípio da prevenção, o meio ambiente hígido. O meio ambiente laboral também está incluído nessa norma, por declaração expressa constante no artigo 220, VIII, também da Constituição Federal (THEODORO, 2017, p. 243 - 244).

Os enfoques dados às relações de trabalho sofreram alterações ao longo do tempo. A princípio, a proteção se focava na integridade física da pessoa do trabalhador. Após a Segunda Guerra Mundial, o foco foi transferido para a questão da qualidade de vida. Posteriormente, o tema da saúde mental do trabalhador passou a receber mais atenção. O meio ambiente do trabalho também sofreu alterações. No Brasil, antes do advento da Constituição de 1988, o meio ambiente

laboral apenas recebia proteção nos limites colocados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tinha como preocupação a saúde física das pessoas (BALENSIEFER, 2017, p. 315).

Atualmente, a Constituição Federal fornece, por meio de sua construção normativa e sua sistematização, ampla e abrangente proteção direcionada ao meio ambiente, em sua totalidade – o meio ambiente natural, o artificial, e também o do trabalho. Dessa forma, os conceitos foram estendidos, possibilitando o reconhecimento, dentro do contexto da relação de trabalho, de outros fatores capazes de oferecer riscos não apenas à saúde física daqueles expostos a eles, mas também à sua saúde mental, trazendo, conseqüentemente, prejuízos laborais e afetando todas as esferas de suas vidas (BALENSIEFER, 2017, p. 315).

Deve existir um equilíbrio dentro do meio ambiente laboral, de forma a proporcionar a todos os indivíduos tanto o bem-estar físico quanto o mental. A construção de um meio ambiente saudável e seguro precisa estar como um objetivo de todas as pessoas, grupos, instituições e empresas (BALENSIEFER, 2017, p. 315).

A totalidade das questões que possuem relação com o meio ambiente do trabalho implicam direitos fundamentais dos trabalhadores – influenciam em sua segurança, sua saúde e, por consequência, sua vida. Esses direitos são indisponíveis, independentemente de aparecerem na relação de emprego ou em outro âmbito jurídico qualquer: ninguém pode renunciar à própria vida ou negociar a respeito de sua saúde (MELHADO, 2017, p. 147). A questão aqui não se refere meramente a um direito trabalhista ligado a um contrato de trabalho: a proteção das normas trabalhistas não se confunde com aquela garantida ao meio ambiente laboral (MELO, 2005, p. 2). A proteção ao meio ambiente do trabalho é algo diverso da proteção existente para o direito do trabalho – a proteção ao meio ambiente onde se presta o trabalho das pessoas possui o intuito de prevenir que eventuais danos sejam causados à essa pessoa que está trabalhando (DIACOV, 2008, p. 4).

O paradigma constitucional presente no artigo 200, VIII, da Constituição Federal tratou de explicar que tanto a saúde quanto a qualidade de vida dos trabalhadores dependem de toda a estrutura sistemática ambiental, tendo em vista que o meio ambiente laboral está inserido no meio ambiente geral, e é a este inseparavelmente ligado. Dessa forma, o trabalhador exerce influência e é influenciado pelos aspectos presentes no contexto direto no qual se encontra, qual

seja, o meio ambiente do trabalho, e também pelos aspectos das demais estruturas ambientais interdependentes (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 135).

É possível concluir que, a respeito do direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente laboral saudável, a norma constitucional impõe para o empregador, assim como para tomadores de serviço de maneira geral, o dever fundamental, que deriva da função socioambiental da empresa, de garantir a qualidade de vida, em suas dimensões física, psíquica e moral, dos trabalhadores, cumprindo, de forma efetiva, as normas de proteção à vida, saúde, segurança e higiene (LEITE, 2015, p. 140). Além disso, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam sobre medicina e segurança do trabalho, que priorizam a prevenção em detrimento da reparação do dano à saúde, foram recepcionadas pela Constituição Federal (OPUSZKA; SOUZA; STOLZ, 2015, p. 413 – 414).

O direito ambiental traz consigo temas de ampla abrangência acerca de toda a organização da sociedade, demandando, como consequência, o rendimento e a revisão de conceitos presentes nas relações sociais, especialmente no tocante ao meio ambiente do trabalho, nas ocasiões nas quais se procura melhorar a qualidade de vida de maneira geral (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 14). Há autores que já tratam do “direito ambiental do trabalho”, com a intenção de levar questões de saúde, segurança e higiene do trabalho para dentro do próprio direito ambiental (FELICIANO, 2013, p. 11).

Se as questões referentes ao meio ambiente do trabalho constituem zonas de intersecção entre o direito ambiental e o direito do trabalho, supõe-se que exista uma forte comunicação entre os princípios normativos regentes em ambos os ramos do direito. Não é difícil de demonstrar isso – há princípios jurídico-ambientais clássicos que são de fácil identificação dentro da legislação previdenciária e trabalhista, na forma de valores-conceitos embutidos, como, por exemplo, o princípio da precaução, o da prevenção, o da participação, o da informação e o do poluidor-pagador. E isso independe da antiguidade da legislação (FELICIANO, 2013, p. 11).

O artigo 3º, III, da lei 6.938/81 traz o conceito lato de poluição, o qual admite que se reconheça, simultaneamente às demais dimensões do fenômeno do meio ambiente humano, a ideia de “poluição no meio ambiente de trabalho” ou “poluição labor-ambiental”. Esse tipo de poluição não fica limitado aos elementos que prejudicam a biota ou condições sanitárias e estéticas do ambiente, conforme art. 3º, III, c e d, cuja nocividade atual, progressiva e lenta se enquadra na ideia de

insalubridade, como é o caso dos agentes biológicos, químicos e físicos (FELICIANO, 2013, p. 18).

A poluição do meio ambiente laboral abrange a periculosidade, isto é, a potencial nocividade e a penosidade, qual seja, a nocividade psicomotora, de forma a abarcar os aspectos ergonômicos e antropométricos, assim como os aspectos psicológicos, em variados graus (FELICIANO, 2013, p. 18). Os fatores que podem acarretar o desequilíbrio do meio ambiente laboral são inúmeros, e esses fatores acarretam na criação do dever de se responsabilizar, para o empregador, pelos danos comprovadamente causados aos seus subordinados (SILVA; VALVERDE, 2013, p. 89).

O parágrafo 1º do artigo 14 da lei 6.938/1981, incorporando a responsabilidade objetiva na questão da responsabilidade civil decorrente de danos ao meio ambiente, determina que cabe ao poluidor, havendo ou não a existência de culpa, proceder à indenização ou reparação de danos acarretados ao meio ambiente e a terceiros que sejam afetados pela atividade (GARCIA, 2009, p. 3). O princípio do poluidor pagador, aplicável ao direito ambiental, determina que os custos decorrentes da produção industrial, inclusive aqueles que resultam da poluição, precisam ser internalizados, ou seja, incluídos às contas dos agentes econômicos como custo de produção (FELICIANO, 2013, p. 19).

Se a poluição também existe nos locais de trabalho, os custos advindos dos danos decorrentes dela, tanto no que concerne ao meio ambiente propriamente dito quanto a terceiros direta ou indiretamente afetados, que é o caso dos trabalhadores, por exemplo, esses danos também devem ser “internalizados” de forma que quem arque com essa despesa seja o próprio agente poluidor, sem que seja necessário se falar em culpa. No contexto do meio ambiente laboral, não existe dificuldade alguma para que se realize a identificação do poluidor – este, na maioria das vezes, será o empregador, responsável por criar as más condições da atividade realizada ou por se omitir em sua obrigação de consertá-las, acabando por ameaçar, em alguns casos, a segurança, a saúde e o bem estar dos trabalhadores. No caso de ser a degradação ambiental passível de imputação para o empregador, este é o poluidor, e como tal deve lhe ser requisitado não somente que acabe com a atividade geradora da poluição em questão, mas também que indenize a parte que sofreu o prejuízo (FELICIANO, 2013, p. 19).

Outros princípios do direito ambiental que possuem aplicação no contexto do meio ambiente laboral são: o da ubiquidade, que estabelece que a sociedade como um todo tem o dever de prestar esforços com vistas à proteção e preservação do meio ambiente; o da participação, que prevê, de acordo com o caput do artigo 225 da Constituição Federal, que a responsabilidade pela preservação ambiental é tanto da coletividade quanto do Poder Público; e o do desenvolvimento sustentável, no sentido do disposto pelo artigo 170, inciso VI, da Constituição Federal, segundo o qual o desenvolvimento econômico não deve perder de vista a necessidade de se defender e preservar o ambiente (GARCIA, 2009, p. 4). Além desses, há o princípio da prevenção, que determina a que qualquer perigo de prejuízo ou dano ao meio ambiente deve ser evitado (GARCIA, 2009, p. 3).

A questão da saúde dos trabalhadores também está presente nas convenções internacionais. A Convenção de número 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que teve sua adoção na forma de convenção em 22 de junho de 1981, discorre a respeito do tema do meio ambiente laboral e da segurança e saúde dos trabalhadores (NOGUEIRA, 2017, p. 285).

O Brasil adotou essa convenção por meio do Decreto-Legislativo de número 2, datado de 17 de março de 1992, e também pelo Decreto de número 1.254, datado de 29 de setembro de 1994 (NOGUEIRA, 2017, p. 285).

Em seu artigo 3º, na alínea “e”, fica determinado que a definição de saúde não se restringe apenas a ausência de patologias, tendo em vista que esse conceito também precisa englobar os elementos tanto físicos quanto mentais que possuem efeito sobre a saúde e têm relação direta com a higiene e a segurança dentro do meio ambiente laboral. Ainda na mesma convenção, o item de número 2 do artigo 4º estabelece a exigência de políticas estatais que tenham como direcionamento a prevenção de acidentes e danos à saúde que sejam decorrência do exercício da atividade laboral, ou que se manifestem durante o trabalho, ou ainda tenham relação com a atividade desenvolvida, de forma a reduzir o máximo possível as causas de riscos no ambiente laboral, respeitados os limites da razoabilidade e da possibilidade (NOGUEIRA, 2017, p. 285).

Além dessa, outra Convenção da OIT, a de número 161, que foi adotada como convenção na data de 26 de junho de 1985, e foi aprovada pelo Brasil pelo Decreto-Legislativo de número 86, datado de 14 de dezembro de 1989, e pelo Decreto de número 127, datado de 22 de maio de 1991, segue no mesmo sentido. O

artigo 1º dessa convenção, nos incisos I e II, dá prioridade para as funções de prevenção dos serviços de saúde no trabalho, que orientam o empregador, os empregados e seus representantes dentro do ambiente laboral (NOGUEIRA, 2017, p. 286).

Essa orientação deve se dar no sentido do estabelecimento dos requisitos que forem necessários para estabelecer e manter um ambiente laboral salubre e seguro, de forma que favoreça uma ótima saúde física e mental em relação ao trabalho. Também determina a adaptação da atividade laboral às capacidades das pessoas envolvidas, considerando-se seu estado de sanidade mental e física (NOGUEIRA, 2017, p. 286).

Dentre as medidas utilizadas para combater o agente agressor, a mais eficaz é sua completa aniquilação. Como essa medida nem sempre é possível ou viável, economicamente falando, é permitido pela legislação que os riscos sejam apaziguados, levando-se em consideração um limite tido como tolerável para a conservação da saúde e segurança das pessoas. Dito isso, os meios de prevenção contra os riscos ao meio ambiente laboral são quatro: "(i) eliminação do risco; (ii) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; (iii) isolamento do risco e (iv) proteção do trabalhador" (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 127).

De forma segura, a conclusão a que se pode chegar é que o deslocamento para o âmbito do direito do trabalho dos princípios e conceitos legais do direito ambiental permite que se afirme que um empregador que realiza atos, políticas e métodos de gestão assediante é também praticante de degradação ambiental, na forma que a lei a traz, e deve ser sujeito aos ônus que decorrem desse comportamento antijurídico. Entretanto tal relação não dispensa a harmonia com as normas e princípios do direito do trabalho, juntamente com a procura pela proteção da dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais à vida, saúde e trabalho decente (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 84).

Notadamente ao que se refere à seara da tutela dos direitos fundamentais, especialmente quanto à dignidade da pessoa humana, direito ao meio ambiente do trabalho sadio e, por consequência, proteção da saúde mental e física do trabalhador, e valorização social do trabalho, experiências prévias demonstram que sentenças condenatórias não produzem bons resultados, o que deixa óbvio que a repressão contra o dano não possui a capacidade de obrigar a cessação de condutas avessas ao direito (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 92).

O desafio que se apresenta diante do direito do trabalho é relativizar o poder diretivo do empregador, cujas limitações constitucionais estão nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em outras palavras, proceder à remoção dos métodos de gestão ilícitos, aqui entendidos como aqueles avessos ao direito, o que é essencial para o efetivo trabalho digno (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 93).

Garantir, por meio de tutela inibitória individual ou coletiva, que ações poluidoras do meio ambiente de trabalho **não** se materializem ou, se já concretizadas, **deixem**, por meio de remoção, **de produzirem seus efeitos**, transcende à tradicional ação judicial fundada nas sucessivas condenações que **não** anulam a delinquência patronal (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 93).

A tomada de consciência a respeito do direito ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado e, de forma especial, a atuação de todas as partes envolvidas, ou seja, os empregadores, os empregados e o Estado, são indispensáveis para a construção de um novo paradigma quanto à proteção das pessoas (NOGUEIRA, 2017, p. 294).

As consequências da implementação de um novo paradigma são a melhoria das condições de exercício das atividades laborais, e conseqüente melhor qualidade de vida das pessoas que desempenham essas atividades. Isso colabora para o alcance da dignidade da pessoa humana, que é princípio do Estado democrático brasileiro e também pilar da real cidadania e desenvolvimento sustentável (NOGUEIRA, 2017, p. 294).

Feito o levantamento a respeito da proteção legal quanto ao assunto, é possível constatar que há legislação acerca do tema. O que realmente ainda falta é a conscientização por parte dos empregadores, dos próprios empregados, e a atuação do Estado, do Ministério Público do Trabalho e das entidades sindicais para a implantação de medidas eficazes que minimizem os riscos, e forneçam as informações pertinentes dentro dos locais de trabalho quanto à necessidade de se reduzirem os riscos de desenvolvimento das patologias e da prevenção a acidentes nas atividades rotineiras. Essa preocupação com a proteção do meio ambiente laboral deve se tornar um real compromisso dentro dos locais de trabalho, compromisso esse que precisa contar com o dever ético e jurídico de todos os envolvidos, que devem agir como os responsáveis pela construção de uma nova cultura (NOGUEIRA, 2017, p. 294).

2.3 OS ASPECTOS HUMANO E PSICOLÓGICO PRESENTES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O que há de comum entre uma sequência de edifícios pichados, o odor fétido exalado do leito de um rio, queixas da vizinhança a respeito de uma barulhenta boate e o suicídio de um colega de trabalho vítima de assédio moral por parte de seu superior hierárquico? Por mais heterogêneas que possam parecer tais circunstâncias, todas retratam, juridicamente, à sua maneira, possíveis cenários de poluição (MARANHÃO, 2017, p. 1)

Uma crítica que pode ser feita a grande parte dos conceitos de meio ambiente do trabalho é que esses conceitos não dão a devida importância a uma dimensão inerente e própria ao meio ambiente do trabalho, aspecto esse que é irrelevante para as demais “camadas” do meio ambiente no geral: a dimensão psicológica (FELICIANO, 2013, p. 13).

Uma definição para meio ambiente do trabalho mais adequada e condizente com a crítica apresentada seria a de que o meio ambiente laboral é o sistema ou conjunto de leis, influências, condições e interações de ordem física, química, biológica e psicológica, incidentes sobre a pessoa em decorrência de sua atividade laboral, independentemente de submissão ao poder hierárquico de outro (FELICIANO, 2013, p. 13).

As definições de meio ambiente laboral não devem se limitar a abranger apenas os trabalhadores entendidos somente como aqueles que possuem uma carteira de trabalho assinada (MELO, 2005, p. 1).

O contexto maior assecuratório de um meio ambiente equilibrado destinado à coletividade no geral é o que está previsto na Constituição, pois o conceito de meio ambiente inclui todos os cidadãos, e o de meio ambiente laboral deve incluir todos os tipos de trabalhadores, que desempenhem qualquer tipo de atividade, seja ela remunerada ou não, independentemente de ser homem ou mulher, ou de ser autônomo, celetista ou servidor público de qualquer tipo, visto que a proteção constitucional sobre um meio ambiente do trabalho seguro e adequado se aplica a todos, e é para todos necessário para a saúde e qualidade de vida (MELO, 2005, p. 1).

O meio ambiente do trabalho precisa, necessariamente, incluir o trabalhador, pois um não pode existir sem o outro (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 136). Justamente pelo fato de o meio ambiente laboral ter tanto peso na vida de todas as pessoas que prestam qualquer tipo de atividade, ao ponto de as próprias

peças envolvidas não poderem se dissociar dele, não se pode ignorar o peso que o aspecto psicológico e humano possui dentro do contexto desse recorte do meio ambiente geral, sendo sua própria característica distintiva.

Dito isso, pode-se dizer que, na atual fase do pensamento científico, é totalmente insuficiente e inadequado conceituar o meio ambiente do trabalho meramente como “o local onde se dá a prestação da atividade”. Essa noção que se estabelece é muito restritiva, visto que tem como foco somente aspectos que dizem respeito a condições de trabalho, não sendo dada a devida atenção para outros aspectos tão relevantes quanto para a saúde dos trabalhadores, como, por exemplo, as relações interpessoais que acontecem no contexto do ambiente laboral e a qualidade implementada da organização do trabalho (MARANHÃO, 2017, p. 5).

O meio ambiente laboral não se resume a uma estrutura estática, mas deve ser entendido também como um sistema dinâmico e verdadeiramente social. Os conceitos clássicos se limitam ao local da prestação do serviço, enfatizando seu aspecto físico – sendo que a referência a ser tomada deveria ser a da pessoa que realiza a atividade, dando-se a devida atenção ao lado *humano* da questão. O recorte laboral do meio ambiente é resultado da interação sistemática entre fatores de caráter natural, técnico e psicológico, que possuem relação com as relações trabalhistas, com a organização do trabalho e com as relações entre os indivíduos envolvidos no contexto jurídico-laborativo, condicionantes da sua saúde mental e física e segurança (MARANHÃO, 2017, p. 5 - 6).

Se a análise da questão da saúde do trabalhador deve partir dos próprios indivíduos, e não do trabalho propriamente dito, então é o meio ambiente do trabalho que deve ser adaptado àquilo que os trabalhadores necessitam, e não o inverso (nesse sentido dispõe a Convenção de número 155 da OIT). Assim, a abrangência e os impactos sobre a saúde e qualidade de vida que pode ter o meio ambiente laboral precisa ser compreendido, visto que o trabalhador e seu contexto não existem um sem o outro (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 134).

3 ASSÉDIO MORAL COMO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DESENCADEADORA DE TRANSTORNOS MENTAIS

3.1 VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: PANORAMA GERAL E RELEVÂNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Um ambiente laboral seguro e saudável proporciona aos indivíduos a continuação de uma boa condição de saúde física e mental com relação ao local de realização das atividades laborais. Além disso, contribui com a prevenção da violência no local de trabalho. Essa violência é atualmente considerada uma questão de saúde pública pela Organização Mundial de Saúde (PENIDO, 2011, p. 217).

A violência

caracteriza-se pela ação baseada na ira, que não tenta nem busca convencer o outro, mas simplesmente o agride. O termo “violência” deve ser entendido, neste trabalho, com um sentido amplo, abarcando qualquer tipo de comportamento no qual um trabalhador seja agredido, ameaçado, humilhado ou insultado, sendo esses comportamentos suscetíveis de causar um dano ou doença psicofísica a quem os receba (PENIDO, 2011, p. 217).

A violência dentro do contexto do trabalho retrata uma enorme gama de comportamentos, sendo que aqui o foco será o aspecto psicológico. Isso abrange desrespeito, depreciação, rejeição, discriminação, indiferença e punições desproporcionais, que são exemplos de condutas de violência grave (PENIDO, 2011, p. 217).

Essas atitudes não raro não deixam rastros visíveis no indivíduo, mas isso não diminui seus efeitos, inclusive o de levar a vítima a estados graves de patologias psicológicas e emocionais. Alguns desses estados podem chegar a quadros irreversíveis em pessoas que não apresentavam problema algum antes. Essa violência pode ser configurada por qualquer modalidade de assédio, inclusive o assédio moral (PENIDO, 2011, p. 217).

Estudos realizados nos últimos anos pela Organização Mundial do Trabalho explicitaram o impacto causado pela violência psicológica e os prejuízos que ela acarreta. Esse tipo de violência inclui comportamentos tirânicos e os assédios. A perseguição imposta a um subordinado ou colega de trabalho é um tipo de violência cada vez mais denunciado. A pessoa que possui esse tipo de comportamento tenta

rebaixar o outro usando de meios humilhantes, cruéis, maliciosos ou odiosos (MAEOKA, 2015, p. 275).

Por sua vez, o impacto da violência acarreta em custos para a sociedade de maneira geral, não se limitando apenas aos envolvidos diretos, o que leva a diversas indagações a respeito do problema que atinge os trabalhadores em todos os lugares do planeta (MAEOKA, 2015, p. 275).

A partir dessas reflexões, pode-se chegar à conclusão de que é preciso criar mecanismos que sejam capazes de conter os efeitos dessa perversidade, pois, ao mesmo tempo em que se procuram formas de tentar minimizar ou solucionar o quadro que admite ou tolera a violência dentro do contexto do ambiente do trabalho, um número cada vez maior de vítimas são afetadas, e cada vez mais vidas são destruídas (MAEOKA, 2015, p. 275).

Dentre os tipos de agressão com maior reconhecimento dentro do ambiente laboral está o assédio moral. Essa forma de agressão sempre esteve presente, apenas não recebia a devida atenção – hoje o fenômeno possui maior visibilidade (BALENSIEFER, 2017, p. 316).

O assédio moral é uma violência disfarçada que toma forma, de maneira perversa, dentro do meio ambiente laboral, sem que deixe rastros visíveis, e destrói suas vítimas de maneira gradativa. Sua principal característica é sua difícil identificação e comprovação, visto que o assediador esconde suas intenções dentro de atos astuciosos e camuflados, que não deixam marcas, o que torna a prova complicado para as vítimas. A ausência de sinais perceptíveis que culmina em dificuldade probatória leva à resignação das vítimas ante as agressões, e continuam a arcar com as consequências da violência em silêncio (MAEOKA, 2015, p. 280).

Essa situação culmina na perpetuação da inexistência de repreensão aos responsáveis pelo assédio, o que incentiva e contribui para a continuidade dos abusos, visto que a impunidade serve como alicerce para as novas, crônicas e repetidas práticas delituosas. É possível observar que o assédio moral é uma perversidade oculta, que se espalha despercebida no contexto laboral, não deixando rastros aparentes da sua destruição na vida dos envolvidos, permitindo que os algozes, protegidos pela invisibilidade de suas ações, o que garante sua impunidade, molestem de forma permanente e covarde suas vítimas (MAEOKA, 2015, p. 281).

Pode-se conceituar o assédio moral como

um conjunto de ações que, de forma repetida e intencional, visam punir, manipular e/ou expor trabalhadores a situações de humilhação, desconforto e ridículo durante a jornada de trabalho, podendo ser estendido além dos muros da empresa. Para que seja reconhecido, a jurisprudência tem exigido a configuração de condutas intencionais e de forma reiterada (SICCO, 2015, p. 334).

Portanto caracterizam o assédio moral os atos hostis repetitivos e continuados dentro do contexto laboral que acarretam constrangimento às pessoas que lá trabalham. Aquelas agressões pontuais, esporádicas ou eventuais, que não acontecem de forma persistente e recorrente, não se configuram como assédio moral (SOBOLL; HORST, 2015, p. 21).

É importante ressaltar que o assédio pode acontecer devido à omissão do empregador, que, tomando conhecimento da situação do assédio, não adota qualquer providência para evitar a contaminação do meio ambiente do trabalho. Não raro o que acontece é justamente o contrário: parte do próprio empregador o estímulo para que o assédio seja praticado, visando criar uma disputa dentro do ambiente de trabalho (SICCO, 2015, p. 334).

O assédio moral traz uma grave repercussão negativa para com o meio ambiente do trabalho, devido ao fato de que o trabalho desenvolvido pelas pessoas inseridas no ambiente assediador fluirá com um terror instituído, não raro por conta da omissão por parte do empregador (SICCO, 2015, p. 335).

A intenção trazida em uma situação de assédio moral é a de atacar, conturbar e denegrir o estado psicológico da vítima, pois as agressões não físicas são passíveis de fazer muito mais mal, acarretando em prejuízos maiores, do que agressões puramente físicas. As ações que configuram assédio não surgem limitadamente ao contexto laboral, mas podem ser observadas desde a infância, possuindo, nessa ocasião, o nome técnico de “*bullying*”. Isso pode ser encarado como uma patologia social – é um sofrimento intencional direcionado à desigualdade (SICCO, 2015, p. 334).

O assédio moral prejudica a dignidade, personalidade e integridade moral de suas vítimas, o que leva a diversos danos físicos, emocionais e psíquicos. Dentre seus numerosos desdobramentos está o adoecimento das pessoas submetidas a ele (BALENSIEFER, 2017, p. 318).

Qualquer pessoa exposta a situações constrangedoras e humilhantes, que possuem o objetivo de desestabilizá-la, aniquilá-la, está exposta a uma situação

degradante. O assédio moral deixa suas vítimas com um sentimento de menor-valia, insegurança, angústia, desespero e desânimo. Ou seja, acarreta um sofrimento psíquico profundo, o que também é tipificado como um tratamento desumano (PENIDO, 2015, p. 345).

Além das principais características supracitadas, podem estar presentes nas situações de assédio moral os seguintes elementos: desigualdade de poder, mudanças na saúde, e a intenção (SOBOLL; HORST, 2015, p. 23).

Ter atitudes agressivas, humilhantes e constrangedoras para com outra pessoa, por si só, é uma ofensa à dignidade de qualquer indivíduo e, assim, não pode ser tolerada nem no contexto do trabalho, e nem em qualquer outro contexto da vida. Do mesmo modo como não é tolerável nem admissível que se alcance a produtividade desejada fazendo uso de torturas físicas, também não o é a partir de torturas psicológicas (SOBOLL; HORST, 2015, p. 30).

O assédio moral traz reflexos negativos em todos os aspectos: para quem é submetido a ele, para os colegas de trabalho que são testemunhas do que acontece, para a empresa onde a prática ocorre, e para a sociedade de maneira geral. Dessa maneira, formas de prevenção e de gerenciamento dos casos concretos são da máxima urgência, mesmo em se tratando de organizações cujo foco está apenas no gerenciamento dos resultados, dos custos e da imagem da organização (SOBOLL; HORST, 2015, p. 31).

As consequências trazidas pela prática de assédio moral para a saúde psicológica dos indivíduos a ele submetidos são imensas, pois a humilhação constante e de prolongada duração compromete a identidade das pessoas, e, conseqüentemente, também sua integridade mental, trazendo graves prejuízos que podem acabar por incapacitar de maneira permanente a pessoa para o trabalho. Esse processo de verdadeira destruição moral pode levar a uma doença psicológica, ou até mesmo ao suicídio. Nem os custos da organização saem ilesos, dada a diminuição da produtividade advinda dessa prática, além do absenteísmo, da falta de motivação e de concentração, o que também acarreta em um maior número de erros, do abandono do serviço, da elevação do número de acidentes, e da redução tanto da quantidade quanto da qualidade do trabalho prestado (PENIDO, 2011, p. 2018 - 219).

Para que as situações concretas possam ser melhor compreendidas, por questões didáticas, o assédio moral é dividido em dois tipos principais, com relação

a suas principais características: o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional. Apesar de se tratarem de tipos distintos, eles não são excludentes. Em outras palavras, ambos os tipos de assédio moral podem acontecer de maneira concomitante (SOBOLL; HORST, 2015, p. 23).

3.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PERSONALIZADA: O ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

O assédio moral interpessoal consiste em ataques personalizados e marcados por perseguições individuais (SOBOLL; HORST, 2015, p. 25).

Diversos comportamentos são elencados pela doutrina como manifestações do assédio moral, como:

suspiros seguidos pelo erguer de ombros, risinhos, olhares de desprezo ou menosprezo, críticas indiretas, inferiorizações, ser indiferente à presença da vítima, piadas jocosas com relação ao sexo, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros (PENIDO, 2011, p. 219).

Quando se fala em assédio no local de trabalho, é necessário que se entenda qualquer tipo de conduta abusiva, que se manifeste principalmente por palavras, comportamentos, gestos, atos, escritos que possam causar prejuízo à personalidade, dignidade ou integridade, seja ela física ou psíquica, de um indivíduo, arriscar seu emprego ou causar qualquer degradação ao ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2008, p. 65).

A “guerra psicológica” que se instaura dentro do local de trabalho abarca dois fenômenos. O primeiro deles é o abuso de poder, que logo é descoberto e não costuma ser aceito pelos demais indivíduos. O segundo é a manipulação perversa, cuja instalação se dá de maneira mais insidiosa, e que possui consequências muito mais devastadoras (HIRIGOYEN, 2008, p. 66).

A origem do assédio é algo inofensivo que detém uma propagação insidiosa. A princípio, as vítimas não querem demonstrar a ofensa sofrida, e procuram “levar na brincadeira” as agressões recebidas. Posteriormente, os ataques aumentam de número, e a vítima se encontra seguidamente acuada, colocada em uma situação de inferioridade, e sofre agressões hostis e degradantes durante um período mais longo (HIRIGOYEN, 2008, p. 66).

O permanente clima de terror psicológico no ambiente laboral origina, na vítima da violência, um sofrimento capaz de prejudicar sua saúde física e psicológica, fornecendo-lhe uma predisposição a doenças crônicas. Essas práticas nem sempre são fáceis de serem comprovadas, pois, na maior parte das vezes, são praticadas de maneira dissimulada e velada (PENIDO, 2011, p. 219).

Com essas características, o assédio moral interpessoal abrange a violência que acontece em espaços restritos dentro do ambiente laboral, de forma que, se receber o tratamento adequado e ainda em estágio precoce, tende a sumir, e seus efeitos tendem a ser menos prejudiciais. Sob essa perspectiva, ele é de mais fácil combate, visto que suas consequências ficam limitadas ao grupo dos envolvidos (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 76).

Embora o alvo das agressões neste tipo de assédio moral seja uma ou algumas pessoas especificamente, é importante frisar que o resultado dessa violência surtirá efeitos sobre a coletividade. O efeito dessa prática é o de controle sobre o coletivo dos trabalhadores, visto que o medo é estabelecido de forma generalizada, o que permite o exercício desse controle. Outro efeito que decorre dessa situação é o efeito de gestão, a partir do medo (SOBOLL; HORST, 2015, p. 25 - 26).

Todas as vezes em que alguém é submetido a uma hostilização pública, seja de forma sutil ou mais explicitamente, uma mensagem é emanada para todos os outros indivíduos, com o sentido de necessidade de disciplina, obediência e adesão (SOBOLL; HORST, 2015, p. 26).

Fica instaurado, dessa maneira, um clima carregado de atenção e medo permanente, criado pela ameaça de que se possa ser igualmente constrangido em decorrência de qualquer deslize. Assim sendo, é possível fazer uso do assédio moral interpessoal como uma maneira de gerenciamento de equipes, que permite o controle sobre a totalidade do grupo e proporcionar produtividade e obediência, através do medo imposto aos indivíduos de ter o mesmo destino, de ser o alvo das perseguições, passar pela humilhação e ter sua dignidade afetada (SOBOLL; HORST, 2015, p. 26).

Apesar do que os agressores possam querer fazer parecer, as vítimas, em um primeiro momento, não sofrem de qualquer patologia, nem possuem uma fragilidade acima do comum. Ao contrário, é comum que o assédio se inicie no momento em que a vítima reage a autoritarismo de um superior hierárquico, ou se

nega a se deixar subjugar. O que a torna um alvo é a sua capacidade de oferecer resistência à autoridade (HIRIGOYEN, 2008, p. 68).

O que torna o assédio possível é a desvalorização da vítima por parte do agressor. Essa depreciação fornece uma justificativa para a crueldade dirigida à vítima, levando os demais integrantes do grupo à crença de que o que está acontecendo é merecido (HIRIGOYEN, 2008, p. 68).

Uma vez estabelecido o processo de assédio, a vítima passa a carregar um estigma – passa a ser tratada como alguém de difícil convivência, de mau caráter, ou louca. Algo decorrente do conflito passa a ser atribuído como parte de sua personalidade, ignorando-se como a pessoa era antes ou em contexto diverso. Suportando toda essa pressão, não é incomum que a vítima se torne exatamente o que fazem dela, facilitando seu afastamento por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2008, p. 69).

É uma tendência dos grupos a nivelação de seus integrantes e a dificuldade em conviver com aquilo que lhes é diferente. Algumas vezes, o que suscita o assédio é um sentimento de inveja com relação a um indivíduo que tem algo que falta aos demais. Entre colegas, as agressões podem ser iniciadas por conta de inimizades pessoais que possuem relação com suas histórias, ou por conta da competitividade (HIRIGOYEN, 2008, p. 70 - 72).

Muito mais incomum é o caso de um superior hierárquico que é agredido por seus subordinados. A situação mais frequente atualmente é a agressão de um subordinado por um superior hierárquico, visto o atual contexto que tenta fazer com que os indivíduos acreditem que são obrigados a aceitar qualquer coisa se quiserem garantir seus empregos (HIRIGOYEN, 2008, p. 74 - 75).

A organização permite que um indivíduo dirija seus subordinados usando de métodos tirânicos ou perversos, seja porque é conveniente ou porque não lhe parece ter a mínima importância. Acontece que as consequências para o subordinado são graves. Esse caso pode ser uma mera situação de abuso de poder, ou pode ser uma manobra perversa de alguém que, para engrandecer-se, precisa rebaixar os outros, ou então que, para que “exista”, sente a necessidade de destruir o outro, aquele selecionado como bode expiatório (HIRIGOYEN, 2008, p. 74 - 75).

Um indivíduo perverso tem como principal objetivo obter poder, ou se manter nele, independentemente de quais meios precisem ser utilizados, ou então dissimular sua própria incompetência. Para atingir esse objetivo, ele precisa se livrar

de todos aqueles que possam vir a constituir obstáculos em seu caminho, ou que percebam com muita clareza seus métodos de obter o que almeja. Para esse indivíduo, atacar quem já se encontra em uma situação de fragilidade não é o bastante – ele é o criador da fragilidade, para que sua vítima não tenha condições de se defender (HIRIGOYEN, 2008, p. 86 - 87).

Nos casos em que a vítima reage e tenta se rebelar contra a situação em que se encontra, a maldade latente é substituída por hostilidade declarada, dando início à fase de destruição moral, também chamada de “psicoterror”. Aqui, são utilizados quaisquer meios para que a vítima seja destruída, e isso inclui até mesmo a violência física, o que pode levar ao aniquilamento psíquico ou ao suicídio. Nessa fase, os interesses da empresa não são mais relevantes para o assediador, que visa unicamente a destruição do outro (HIRIGOYEN, 2008, p. 90).

No funcionamento perverso, a busca pelo poder não é a única intenção – há também o prazer na utilização de outra pessoa como um objeto, uma marionete. O assediador coloca a vítima em uma situação de completa impotência para então destruí-la sem ter nenhuma punição por isso (HIRIGOYEN, 2008, p. 90).

Sé é possível que todo esse processo aconteça caso a empresa ignore o que está havendo, ou mesmo quando há encorajamento por parte da própria organização (HIRIGOYEN, 2008, p. 93).

O que nenhum especialista contesta é que, nos grupos que trabalham sob pressão, os conflitos nascem muito mais facilmente. As novas formas de trabalho, que visam fazer crescer o desempenho das empresas, deixando de lado todos os elementos humanos, são geradoras de estresse e criam, assim, as condições favoráveis à expressão da perversidade (HIRIGOYEN, 2008, p. 94).

O estilo específico que os ataques adotam varia de acordo com os meios socioculturais e também com os setores profissionais. Dentro dos setores de produção, as agressões são mais diretas e verbais, enquanto nas camadas mais altas da escala sociocultural, e também na hierarquia, a violência toma uma forma mais sofisticada, perversa e difícil de ser caracterizada (HIRIGOYEN, 2015, p. 18).

Essa situação se demonstra com frequência naqueles casos de assédio moral interpessoal, descendente ou misto, em que o agressor acaba por ser o gestor. Por conta do medo de se transformar no próximo alvo, as demais pessoas não possuem outra alternativa a não ser o silêncio, a obediência e a demonstração de resultados satisfatórios. Ou, caso os demais indivíduos acreditem que as

agressões são justificadas, alguns dos colegas podem se associar ao gestor assediador e dar sua contribuição para que o processo de hostilização se agrave ainda mais, o que configura o assédio misto (SOBOLL; HORST, 2015, p. 26).

O que determina o sentido que a posição dos colegas vai tomar pode ser resumido em uma linha de pensamento que influencia a coletividade: o de que, se o castigo é merecido, não vale a pena o envolvimento, e, se o castigo não é merecido, quem se envolver provavelmente vai ser transformado no próximo alvo. O individualismo se transforma em defesa psicológica, com base na cegueira, na surdez e no silêncio. Cada indivíduo prioriza sua própria situação, e finge não saber, toma uma postura de negação e não se manifesta a respeito do sofrimento e das injustiças suportadas pelos demais. Isso está de acordo com os interesses dos modelos de gestão da atualidade, e com eles é coerente. O individualismo existente no assédio moral interpessoal também serve como pilar para o assédio moral organizacional (SOBOLL; HORST, 2015, p. 26).

3.3 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COLETIVA: O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Ao lado do assédio moral perverso ou interpessoal, o assédio moral organizacional também é uma espécie de assédio moral laboral. Mesmo se tratando de fenômeno antigo, levando-se em consideração a frequência com que ocorre, as discussões doutrinárias a seu respeito são relativamente recentes, e possuem relação com a atual preocupação com os direitos dos trabalhadores (PERUSSOLO, 2015, p. 97).

O assédio moral organizacional é composto por hostilizações direcionadas à coletividade, relacionadas com as políticas organizacionais, sejam elas da própria empresa ou do superior hierárquico (SOBOLL; HORST, 2015, p. 25). Ao passo que o assédio moral interpessoal objetiva a destruição psicológica de suas vítimas, por meio de atitudes abusivas e reiteradas, o assédio moral organizacional tem como finalidade o aumento de produtividade e lucratividade da organização (PERUSSOLO, 2015, p. 97).

Esse tipo de assédio não é dependente da perversidade de um assediador específico e, na maior parte das vezes, não tem como principal objetivo fazer com que a pessoa saia dos quadros da organização. Ele se configura como o assédio

específico da forma segundo a qual o trabalho é organizado para maximizar a obtenção de lucros pela empresa. “A violência como gestão é essência do assédio moral organizacional” (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 55).

A gestão por meio do estresse, por medo e por injúria são modos de expressão direta do assédio moral organizacional. Aqui são utilizados, como instrumentos para gerenciar as pessoas no ambiente de trabalho, pressões constantes e exageradas, humilhações e ameaças (SOBOLL; HORST, 2015, p. 27).

Também há práticas organizacionais que se configuram na forma de plataformas de sustentação das hostilizações, como, por exemplo, os rankings de produtividade. Independentemente do número de empregados diretamente afetados, o que motiva a realização da atividade laboral é o medo, a ameaça, o constrangimento: humilhação pela exposição decorrente de resultados pouco satisfatórios ou premiações negativas, ameaça de demissão ou transferência, pressão pelo estresse de cobranças inatingíveis, entre outras situações similares (SOBOLL; HORST, 2015, p. 27).

A humilhação, o mau tratamento, a perseguição e a discriminação que caracterizam o assédio moral interpessoal não fazem parte do conjunto de elementos da violência organizacional, ainda que nada impeça que estejam em sintonia. E frequentemente de fato estão (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 77). Os métodos e políticas gerenciais que causam a alienação para posteriormente sujeitar, com o intuito de agredir o indivíduo que está trabalhando, são o assédio institucionalizado – e justamente por isso carregam uma perversidade sem precedentes – uma vez que inviabilizam qualquer reação passível de alterar o paradigma e prendem as pessoas em um redemoinho de sofrimento até o ponto em que se exaurem e adoecem (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 79).

A instituição de práticas de assédio moral como estratégia de gestão passou a ser aplicada muito frequentemente por diversas organizações, visto sua relação com as maneiras atuais de gerir empresas, e aparentemente há o retorno em produtividade, em prazo muito curto. Todavia, além dos resultados em produtividade organizacional de maneira rápida, essa prática também acarreta em prejuízos significativos com relação à convivência em sociedade, dos aspectos humanos e dos próprios aspectos organizacionais (SOBOLL; HORST, 2015, p. 30).

O fato de o assédio moral ser aplicado como um método de gestão estruturante das companhias permite que as práticas assediadas se naturalizem, o

que torna mais difícil a visualização desse tipo de prática como situações que ultrapassam o poder diretivo detido pelo empregador. O assédio moral interpessoal, como uma prática explícita e individual de perseguição a uma pessoa específica, é mais facilmente identificável. Portanto, no que tange ao adoecimento, quando o trabalhador individualmente coagido passa a ter problemas de saúde, a relação entre a doença e o trabalho se evidencia mais claramente (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 59).

Por sua vez, em uma situação na qual a relação de assédio dentro do trabalho sejam homogêneas para todos os indivíduos envolvidos, a chance de o meio ambiente laboral ser identificado como um ambiente assediante resta dificultada. Por esse motivo, há a necessidade de se desvendar o fenômeno do assédio moral organizacional, e também de se entender sua prática de forma generalizada, para que essa espécie de abuso, que, por ser parte da lógica da organização da atividade laboral, é mais difícil de ser identificada, não seja banalizada. A finalidade dessa espécie de assédio é a de intensificar a atividade laboral e maximizar a produtividade, elevando a extração de mais-valor, sem que o empregador sinta a necessidade de fazer uso de práticas cuja perversidade é mais evidente (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 59 - 60).

Há uma notável dificuldade em se entender a organização do trabalho como um instrumento a ser utilizado para fins de violência. Normalmente, ao se realizar a análise de um caso de doença ocupacional, busca-se uma doença com o devido diagnóstico, em que o nexos causal apareça de maneira óbvia, ou um ambiente laboral detentor de aspectos físicos claramente insatisfatórios, como um mobiliário irregular ou gestores que maltratam seus subordinados (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 62).

É importante destacar que os problemas trazidos em decorrência dos métodos de gestão com relação à saúde, ainda que drásticos, não necessariamente serão de cunho patológico – nem sempre causaram uma doença que pode ser diagnosticada (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 65).

A partir de um olhar mais cuidadoso sobre os métodos de gestão, pode-se perceber que as pessoas submetidas a ambientes de trabalho excessivamente controladores, com formas de comunicação precárias, um nível de competição exagerado, intolerância, cobrança acirrada, estímulo à insegurança e ao medo, muito dificilmente sairão ilesos de apresentar sofrimentos psicológicos, como, por

exemplo, a angústia, a insatisfação, o desespero e o desânimo. Isso, fatalmente, surtirá efeitos sobre a saúde da pessoa, independentemente da existência ou não de uma doença diagnosticada (TELES; SANTOS; COZERO, 2015, p. 65). Um olhar mais atento à estrutura da própria organização, assim como para suas engrenagens gerenciais e políticas, é fundamental (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 77). A razão disso é a de que o abuso organizacional se utiliza de métodos muito conhecidos, ainda que nunca alçados à categoria de violência laboral, mas apenas tratados como parte do poder diretivo do empregador, para se exteriorizar, internamente a uma lógica de mercado (GIZZI; MENDONÇA, 2015, p. 77).

4 TRANSTORNOS MENTAIS DECORRENTES DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PRATICADA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

É sabido há muito tempo que o trabalho, se realizado de acordo com determinadas condições, é um possível causador de doenças (TEIXEIRA, 2007, p. 28). O próprio conceito de saúde é muito abrangente, e não fica limitado à ausência de doença que afeta alguém fisicamente. Esse conceito também leva em consideração a saúde mental das pessoas e não ignora sua inclusão no meio ambiente, nele constando o do trabalho (CATALDI, 2015a, p. 3).

O responsável pelo zelo com relação à saúde dos trabalhadores é o empregador. Essa responsabilidade não se limita a garantir a segurança no âmbito do meio ambiente do trabalho, mas também abrange uma regular avaliação a respeito da sua higidez física, focando principalmente nos casos de atividades extenuantes, deletérias ou especialmente estressantes. O direito à saúde possui uma relação direta com o direito a um meio ambiente saudável, que é uma das obrigações mais importantes do empregador no decorrer da prestação da atividade laboral (CATALDI, 2015a, p. 1).

A capacidade das pessoas para o desenvolvimento de suas atividades laborais está diretamente ligada a seu estado de saúde e a suas capacidades tanto mentais quanto físicas. Essa capacidade consiste em um processo dinâmico relacionado a recursos do próprio indivíduo, de forma que está sujeito à interferência de diversos fatores, como, por exemplo, o estilo de vida do indivíduo e suas características demográficas. Dentre os vários fatores, um dos mais importantes determinantes da capacidade para o trabalho é a saúde: a capacidade para o trabalho é diretamente proporcional à qualidade da saúde. Essa associação realça a relevância da saúde, em sua totalidade, como condicionante para o desempenho da atividade laboral (PENIDO, 2011, p. 210 - 211).

Até há não muito tempo, o fato de o estado de saúde de uma pessoa depender não apenas de sua saúde física, mas também da psíquica, não recebia a devida atenção (BARROS NETO, 2011, p. 103). Foi a partir das pesquisas na área da psicologia com relação ao tema da saúde no trabalho que aconteceu a inserção de doenças psicológicas, psíquicas e psicossomáticas no conjunto das enfermidades ocupacionais. Foi reconhecido pelos pesquisadores que o ciclo que tem origem na relação entre as pessoas e as máquinas não é o único fator passível

de afetar a saúde mental, mas diversos outros elementos do meio ambiente de trabalho também podem ter esse efeito negativo sobre a saúde dos trabalhadores, como o próprio ambiente físico (disposição do espaço, iluminação, ruído, temperatura, intoxicação, por exemplo), maneira como o poder de comando é exercido dentro da hierarquia, relações interpessoais e coletivas que fazem parte da própria organização do trabalho, e outras situações gerais a respeito da conservação do emprego em si (TEIXEIRA, 2007, p. 29).

Entre diversas possibilidades, durante o caminho traçado pelo campo da psicologia que se dedica ao estudo da saúde do trabalhador, foi conquistado lugar para realização de estudos a respeito da determinação do nexo causal entre o adoecimento mental e o trabalho (TEIXEIRA, 2007, p. 29).

Hoje, a vertente da psicologia que se dedica ao contexto do trabalho concentra o conceito dado à saúde do trabalhador dentro de uma abordagem multiprofissional, englobando o entendimento segundo o qual pode-se exercer a atividade laboral sem que se acometam enfermidades que decorrem do labor, a depender da maneira e das condições pelas quais o trabalho é organizado, ou seja, dependendo do meio ambiente do trabalho (TEIXEIRA, 2007, p. 29).

A perspectiva da psicodinâmica defende que o trabalho é capaz de ser tanto uma fonte de prazer e de desenvolvimento emocional quanto uma de sofrimento (ALMEIDA, 2013, p. 107). Como a higidez do meio ambiente do trabalho tem caráter de um bem difuso, quando aparece uma situação relativa a adoecimento psíquico dentro do contexto laboral, tem-se um problema relativo ao ambiente, que envolve princípios como o da prevenção e o da precaução (ALMEIDA, 2013, p. 119).

No século XX, o entendimento relativo ao conceito de saúde mental foi lentamente ganhando abrangência, baseado nas concepções de multicausalidade e do foco nos fatores sociais. Hoje o conceito de saúde não mais é fixado de maneira genérica e abstrata para todas as pessoas. Tanto a saúde quanto o bem estar são conceitos dotados de relatividade, dinamismo e mutabilidade, levando em consideração a percepção de cada indivíduo sobre esses assuntos, que depende de sua experiência e vivência, assim como da noção e conhecimento sobre esses temas dentro do contexto no qual a pessoa está inserida (PENIDO, 2011, p. 216).

Mais do que em qualquer outro contexto, variadas espécies de riscos existem, e aparecem com mais frequência no meio ambiente laboral, tendo em vista que é esse ambiente o que mais faz parte da vida das pessoas, superando até

mesmo o próprio lar. Dito isso, fica evidente a importância do papel dessa parte do meio ambiente como hospedeiro para agentes etiológicos passíveis de causar os mais variados tipos de dano, seja de forma isolada ou combinada, à saúde das pessoas sujeitas a eles, isto é, os trabalhadores (BARUKI, 2015, p. 32).

No local onde a atividade laboral é desenvolvida, o indivíduo seguramente passará mais de um terço de sua vida, prejudicando sua saúde em ambientes desgastantes, incômodos e que causam sofrimento, passíveis de serem plenamente evitados na maioria dos casos, e não o são por puro descaso ou desconhecimento a respeito da prevenção de doenças. No Brasil, as normas referentes a segurança e medicina do trabalho dão maior enfoque apenas para riscos físicos, químicos e biológicos, ainda que essa perspectiva seja insuficiente para abranger todo o âmbito abarcado pelo conceito de saúde laboral (PENIDO, 2011, p. 215).

De acordo com um documento publicado em 1984 pela OIT, a origem dos fatores psicossociais do trabalho se dá na interação entre dois extremos: um é o meio ambiente do trabalho, no qual estão inseridos o conteúdo da atividade laboral e as condições da organização de maneira geral, e o outro estão as pessoas, trabalhadores com habilidades, cultura, necessidades e circunstâncias pessoais que não possuem relação com o trabalho, características essas que podem, através de experiências e percepções dos próprios trabalhadores, influenciar a satisfação, o desempenho e também a saúde no trabalho. Diante disso, é possível que aconteçam duas situações distintas, uma vez que o trabalho é uma potencial fonte tanto de saúde quanto de doença, tanto de pertencimento quanto de exclusão (BARUKI, 2015, p. 35).

Esse documento publicado pela OIT deixa claro que a existência de um equilíbrio entre as condições do trabalho e os fatores humanos influencia positivamente a saúde das pessoas envolvidas, contudo as interações entre esses dois fatores podem ter uma influência negativa. É em casos como este que aparece a possibilidade de ocorrerem distúrbios de cunho emocional, problemas de comportamento, mudanças neuro-hormonais e bioquímicas, sem falar nos riscos de desenvolvimento de doenças mentais ou físicas, ou ambas, posteriormente aos quais os indivíduos estão submetidos. Além disso, é possível que o desempenho seja comprometido, assim como a satisfação percebida pela realização do trabalho (BARUKI, 2015, p. 36).

A felicidade no contexto do trabalho desenvolvido envolve receber reconhecimento. O trabalho deve ser algo que faça sentido para aquele que o realiza, e que possua valor. Nos casos em que o trabalhador sente-se como algo fraudulento ou é obrigado a tomar atitudes que vão contra suas convicções morais ou princípios éticos, a satisfação no trabalho fica intensamente prejudicada, dando origem a um problema moral. O orgulho que é sentido quando alguém realiza um trabalho bem feito, qual seja, aquele que permitiu que a pessoa se sentisse realizada, deixa de existir a partir do momento em que se passa a viver e criar mentiras (BARUKI, 2015, p. 59).

Ainda, a respeito dos riscos existentes no ambiente da realização do trabalho, assim como é obrigação do empregador fornecer máscaras para os trabalhadores que desenvolvem atividades que os sujeitam à inalação de poeira de sílica microcristalina, correndo o risco de ter silicose, também está dentro da razoabilidade entender que empregadores que sustentam ambientes laborais prejudiciais no que tange aos riscos psicossociais tenham a obrigação de acabar com esses riscos e adotar medidas de proteção coletivas para seus empregados (BARUKI, 2015, p. 127).

Enquanto os riscos psicossociais não receberem o devido reconhecimento, os problemas psíquicos que possuem relação com o trabalho permanecerão não sendo encarados como maneiras de expressão de um mesmo problema, que é as interações negativas existentes no meio ambiente laboral. O próprio assédio moral, que tem recebido tanta atenção atualmente, não costuma ter a devida associação com os riscos psicossociais do trabalho, mesmo sendo, na verdade, puramente consequência deles, sendo apenas um sintoma, e não o mal em si (BARUKI, 2015, p. 146).

As doenças psicológicas possuem causas e motivos diferentes para cada indivíduo, incluindo desde os fatores orgânicos até os essencialmente psicológicos. Um dos traços dessas patologias, especialmente quando relacionadas ao trabalho, é a sua invisibilidade. Essa característica se encontra presente devido ao fato de que os problemas mentais não aparecem em nenhum tipo de exame, como acontece com as doenças físicas. Grande parte das alterações psíquicas possuem relação com processos crônicos, multicausais e cumulativos, que podem ou não ser somatizados (PENIDO, 2011, p. 216).

A seguir serão analisadas algumas doenças que podem decorrer de problemas no meio ambiente do trabalho.

4.1 O EXCESSO DE ESTRESSE E DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT

A expressão “estresse”, da maneira em que é empregada, tem sua origem na física, e neste campo seu sentido é o de grau de deformidade que determinada estrutura sofre ao se submeter a certo esforço. Dessa forma, ao se pressionar uma borracha com a ponta de um lápis, é possível observar a formação de uma pequena depressão. Esse resultado acontece com a maioria dos materiais, sendo que a deformidade é variável conforme a dureza da substância e o esforço ao qual esta se submete (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 30).

Essa expressão foi adotada para dar nome ao conjunto de reações desenvolvido por determinado organismo na ocasião em que é exposto a situações que requerem esforço de adaptação (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 30). Pode-se entender o termo estresse, da maneira como o aplicamos, como um processo de tensão perante um caso de desafio por uma conquista ou uma ameaça, ou seja, o estresse é decorrência de um processo de tensão ante uma situação ou desafio que traga consigo uma conquista ou uma ameaça (CATALDI, 2015b, p. 59).

Atualmente o fenômeno do estresse pode ser melhor compreendido. O fenômeno em si não é algo ruim nem bom. Também já se sabe que não se pode acabar com ele, e nem é desejável que isso aconteça. O estresse pode ser um mecanismo útil para que a pessoa encare variadas situações do cotidiano (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 30).

O organismo ativa a resposta ao estresse para o fim de acionar recursos que permitam o enfrentamento dos mais diversos tipos de situações tidas como difíceis e que requerem esforço. Ao contrário, essa capacidade tem sido indiscutivelmente de fundamental importância para os seres humanos, fornecendo auxílio para permitir a sobrevivência e para o desenvolvimento de técnicas para enfrentar vários tipos de ameaças, tanto concretas quanto simbólicas, encontradas no decorrer de sua existência. Com a completa ausência do estresse, a vida se tornaria sem graça, monótona, chata, sem nada que fosse capaz de despertar o interesse (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 30 - 31).

É importante ter diferenciados os tipos de estresse. O primeiro deles é o eustresse, que pode ser definido como a presença de tensão na qual existe um equilíbrio entre esforço, realização, tempo e os resultados. O segundo é o distresse, que consiste na existência de tensão com dissolução do equilíbrio biopsicossocial, podendo isso se dar tanto por excesso quanto por falta de esforço, de forma a torná-lo incompatível com as realizações, o tempo e os resultados (CATALDI, 2015a, p. 3 - 4).

É possível afirmar que, nas ocasiões nas quais algo agradável é concretizado, a sensação percebida pela pessoa que o fez é a de valorização pelo esforço dispendido, dando origem ao eustresse. Nessas situações, depois da tensão ou esforço para a adaptação, o indivíduo tem o sentimento de realização pessoal, satisfação e bem-estar. Esse esforço é saudável para garantir a sobrevivência. Por outro lado, nas situações em que sobrevém o distresse, a sobrecarga é tão demasiadamente elevada que dá origem a manifestações e sintomas de doença (CATALDI, 2015a, p. 4).

Em outras palavras, o estresse pode ser tanto algo bom quanto algo ruim. Enquanto algo bom, é algo saudável, que traz uma sensação de realização e reconhecimento, e tem sua relevância para a própria sobrevivência do indivíduo. Por outro lado, quando o estresse passa a ser demasiado, se torna algo extremamente ruim, e pode vir a desencadear manifestações e sintomas de doenças na pessoa.

Os elementos causadores de estresse podem ter origem tanto no meio externo, como condições de temperatura e de insalubridade, no meio ambiente social, como o trabalho, e no mundo interno, que inclui pensamentos e emoções (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 33).

Todos esses elementos possuem a capacidade de impulsionar várias reações no organismo pela via dos sistemas nervoso, endócrino e imunológico, por meio de estímulos à parte do sistema nervoso central ligada ao funcionamento dos órgãos e regulação das emoções (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 33).

Por óbvio, situações extremas acarretam processos intensos de estresse, visto que representam uma ameaça de dano aos tecidos ou ao sistema psíquico, e abrangem um vasto número de pessoas, pois sua potência é o bastante para gerar esgotamento e falha dos mecanismos de defesa. Todavia essas situações não são comuns, e não devem ser encaradas como paradigmas, além de não considerarem as diferenças na percepção de cada indivíduo, e características individuais. O que

deve ser analisado é o nível de estresse construído pelos próprios indivíduos em seu cotidiano. Isso requer que o conceito de estresse seja revisto, não podendo mais ser resumido a uma resposta a um estímulo. É necessário avaliar o estímulo, sua resposta biológica e também o modo como a pessoa interpreta e encara o estímulo, considerando suas características individuais e o tipo de ambiente no qual está inserida. Dito isso, o estresse e suas consequências são dependentes de vários fatores, como do indivíduo, do contexto e circunstâncias e da combinação de todos eles (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 35).

Hoje a maior parte das doenças relacionadas ao trabalho possuem algum tipo de conexão com o estresse. O desgaste ao qual os indivíduos se submetem dentro do contexto das relações e do ambiente laboral consiste em um dos elementos decisivos nas moléstias que são contraídas pelos trabalhadores, porque “manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil” (CATALDI, 2015a, p. 4).

A respeito das causas e consequências do estresse dentro do ambiente laboral, a primeira circunstância a ser levada em consideração é a de que a maior parte dos trabalhadores dispense entre 30 e 60 horas semanalmente em seus empregos, e que diversos problemas que possuem relação com o estresse são originados dentro do local de trabalho, o que acarreta um impacto em toda a vida da pessoa, e criam conflitos que contribuem para o aumento do nível de estresse, o que terá interferência na qualidade e no desempenho de suas tarefas (CATALDI, 2015a, p. 4).

Dentre os estresses profissionais, o mais importante deles é a síndrome de burnout. Essa síndrome consiste em um distúrbio de caráter depressivo, que tem como precedentes um esgotamento tanto físico quanto mental de grande intensidade (CATALDI, 2015a, p. 4).

A expressão “burnout” é composta por “queimar” (burn) e “fora” (out), o que significa “perda de energia”, adaptando para o português, de forma que a pessoa que possui essa síndrome, que desencadeia reações físicas e emocionais, passa a apresentar um comportamento agressivo (CATALDI, 2015b, p. 60).

O burnout se encontra registrado dentro do Grupo V do CID-10, é tem como principais características três aspectos fundamentais. A primeira delas consiste na exaustão de cunho emocional, nos casos em que a pessoa se encontra perante uma carga emocional demasiada. O sentimento é de esgotamento, de falta de energia

para continuar realizando a atividade, e a impressão que fica é a de que não será possível recuperar as energias em questão (CATALDI, 2015a, p. 5).

Essas pessoas se tornam intolerantes, facilmente irritáveis e passam a ter uma relação pessimista e insatisfatória tanto com o seu trabalho quanto com a própria vida. A segunda característica é a despersonalização, que consiste em um distanciamento emocional exacerbado. Essa característica é manifestada por meio de insensibilidade, frieza e uma postura desumanizada (CATALDI, 2015a, p. 5).

Aqui, a pessoa perde sua capacidade de ter identificação e empatia pelo próximo, e começa a enxergar toda e qualquer questão que possua relação com o trabalho como um transtorno. Finalmente, a terceira característica é o extremo prejuízo da realização pessoal e profissional do indivíduo. É possível considerar que esse indivíduo se transformou em outro, completamente diferente, muito mais frio e descuidado, o que pode levar à diminuição da autoestima e até mesmo à depressão (CATALDI, 2015a, p. 5).

É possível afirmar que o burnout consiste na resposta dada a um longo período de estresse, e ocorre pela tentativa do indivíduo de adaptação a uma situação obviamente desconfortável dentro do exercício da atividade laboral, seja por conta de um ritmo de trabalho penoso ou outra dificuldade mental ou física que tenha relação com o trabalho. Conforme já mencionado, o estresse é capaz de trazer efeitos positivos, com o eustresse, ou negativos, o caso do distresse, contudo o burnout é sempre negativo e possui relação com o universo do trabalho da pessoa, e com a atividade laboral desgastante (CATALDI, 2015a, p. 5).

Alguns autores estabelecem o burnout como decorrência das relações de trabalho, especialmente nas situações em que os trabalhadores estão em contato com outras pessoas durante a realização da atividade laboral, sendo este o objeto do seu trabalho. O burnout é composto pela resposta de cunho emocional ante situações de estresse duradouro por causa de relações intensas com outros indivíduos, dentro do contexto do trabalho, ou de profissionais que possuem grandes expectativas quanto ao seu desenvolvimento pessoal e dedicação ao trabalho, mas que não obtiveram o resultado esperado em virtude de obstáculos variados (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 52).

A síndrome de burnout tem o reconhecimento como o estresse profissional mais importante, e seu sentido é o do preço pago por um trabalhador por causa de

sua dedicação quando cuida de outros indivíduos ou de seu esforço para atingir uma grande realização (CATALDI, 2015b, p. 61).

O perfil de pessoa que se torna vítima dessa síndrome, segundo pesquisas, é o de um profissional exigente, perfeccionista, idealista, sobrecarregado ou frustrado de maneira recorrente, perante suas responsabilidades e expectativas com relação ao trabalho (CATALDI, 2015b, p. 62). Uma pessoa que adquire essa síndrome passa a ter um comportamento frio com aqueles ao seu redor, tanto colegas quanto clientes, o que leva à supressão das relações pessoais, e passam a agir como se estivessem interagindo com objetos. Outra consequência é a perda da sensibilidade afetiva, de forma que não mais toma responsabilidade pelas dificuldades e problemas daqueles de quem cuidam (CATALDI, 2015b, p. 61).

A violência, a burocracia da atividade laboral, a falta de autonomia, de segurança no emprego, e de apoio, os salários baixos e a tendência ao isolamento são alguns fatores que possuem relação com o burnout. Outro elemento capaz de trazer sentimentos de frustração e ansiedade é a inexistência de perspectiva de ascensão profissional – a pessoa que sofre com a síndrome tem o medo e as ideias pessimistas como predominantes no ambiente laboral (CATALDI, 2015b, p. 61).

O burnout não surge repentinamente como reação ao um elemento de estresse específico. Seu quadro se instaura de maneira insidiosa e é dependente de todos os elementos previamente citados (CATALDI, 2015b, p. 62).

4.2 UM CASO DE TRANSTORNO PSICOLÓGICO MAIS GRAVE: A DEPRESSÃO

A depressão é uma das patologias mentais mais frequentes dentro do contexto laboral, e pode aparecer em diversos graus: leve, moderada, grave, com ou sem sintomas psicóticos (PENIDO, 2011, p. 221).

Momentos marcados pela tristeza são reações normais para qualquer indivíduo, e podem advir de situações rotineiras provocadas por situações que envolvem decepções relevantes, perdas ou luto. Esses momentos possuem limites estabelecidos em sua duração e intensidade, não se confundindo com o quadro da depressão. A depressão exige tratamento médico e psicológico, e seus diversos sintomas apresentam intensidade variável, sendo capaz de comprometer a vida daqueles que sofrem desse problema. Alguns dos aspectos afetados são o humor, trazendo variados graus de tristeza e podendo chegar à melancolia, o estado de

ânimo, a disposição, o comportamento, as perspectivas e a qualidade da vida e também o funcionamento do corpo (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 115).

De acordo com estudos realizados na área da psicologia dedicada ao trabalho, a depressão não é vinculada a nenhum tipo de característica, podendo atingir pessoas de qualquer profissão, idade ou raça. Também não se restringe, no contexto laboral, a afetar pessoas que realizam determinados tipos de serviço, sendo passível de alcançar tanto trabalhadores cuja atividade envolva contato humano direto quanto aqueles cujas rotinas são muito mecânicas e operacionais (TEIXEIRA, 2007, p. 29 - 30).

Segundo a literatura médica, a depressão consiste em um distúrbio emocional capaz de produzir alterações na maneira como a pessoa enxerga o mundo e sente a realidade. A característica que a moléstia demonstra é, de maneira simplificada, o transtorno do humor, marcada pelo constante sentimento de desesperança e de ausência de vitalidade que afetam a pessoa que sofre de depressão (TEIXEIRA, 2007, p. 33). Ela tem efeito sobre a maneira como a pessoa se alimenta, sobre seu sono, sobre seus sentimentos com relação a si mesma e seu cotidiano (BARROS NETO, 2011, p. 17).

O estado depressivo possui o poder de prejudicar o desempenho profissional, de forma que a pessoa se encontra incapaz de desenvolver suas atividades a contento, sendo que às vezes não se encontra bem o suficiente nem para exercer o trabalho, com dificuldade para se concentrar, e sentindo um excessivo cansaço (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 115).

Dentre outros, os sintomas mais recorrentes são: diminuição do nível de energia, ausência de interesse, dificuldade para começar atividades, especialmente no período da manhã, distúrbio no apetite, com sua redução ou aumento, podendo esse comportamento ser dotado de características compulsivas em algumas pessoas, variação de peso, também com aumento ou diminuição, insônia, sonolência excessiva, excesso de preocupação, dificuldade na tomada de decisões, sensação de desesperança, pessimismo, redução de prazer nas atividades de uma maneira geral, redução da libido, isolamento quanto às atividades sociais, irritabilidade, redução da autoestima, concepções negativas a respeito de si mesmo, crises de choro, angústia, lentidão dos movimentos e/ou pensamentos, ideia de que a morte seria uma solução ou um alívio, planos ou ideias de suicídio, aumento da preocupação com a saúde (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 115-116).

De uma maneira geral, o resultado da depressão é uma inibição geral do indivíduo afetado por ela. Essa pessoa passa a ter a sensação de que tudo é difícil (BARROS NETO, 2011, p. 12).

Algumas situações capazes de desencadear tendências biológicas e psicológicas para a depressão têm origem nas condições de vida da pessoa, como luto, estresse intenso e duradouro e perdas relevantes. Pode acontecer de esse quadro se manifestar até mesmo quando tudo está aparentemente bem com a pessoa que sofre de depressão. A depressão não é falta de força de vontade ou preguiça, é uma doença, e como tal deve ser tratada (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 116).

O quadro da depressão não possui nenhum parâmetro. Há quem guarde tudo para si, quem chore, quem fale sobre seus problemas com todos ao seu redor, quem tenha aumento de pressão arterial, quem sinta dores estomacais, ou seja, não há uniformidade nas reações (BARROS NETO, 2011, p. 18).

Até o próprio “esgotamento”, traduzido como a falta de disposição para a vida, em seu sentido cotidiano, pode se manifestar como uma forma de depressão. A pessoa fica desprovida de disposição para continuar a enfrentar os mesmos problemas e as mesmas situações. Não há energia o bastante para a tolerância da convivência com as demais pessoas, nem para a tolerância quanto às formas de agir dos demais, nem para crer que está tudo bem (BARROS NETO, 2011, p. 18).

Indivíduos deprimidos possuem ideias e crenças negativas, ao ponto de poderem soar artificiais e completamente infundadas para pessoas que não estão deprimidas, ou até mesmo para a própria pessoa que as tem, quando está livre da depressão (BARROS NETO, 2011, p. 18).

Dada a natureza de direito garantido pela Constituição, e que tem amparo em normas protetivas gerais e especiais, é importante analisar se, no ambiente laboral, os trabalhadores não estão sujeitos a agressões de cunho psíquico, passíveis de desencadear ou agravar, ou ambos, um quadro de depressão (TEIXEIRA, 2007, p. 33). Dentro do contexto empresarial, a valoração de saúde e doença se constroem sob a perspectiva da produtividade, os princípios norteadores a responsabilidade social e o valor atribuído à preservação dos indivíduos, dos antecedentes de acidentes de trabalho e da cultura organizacional em si (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 127).

A possibilidade de as questões referentes à saúde e à doença serem ignoradas é inversamente proporcional ao nível de comprometimento com a saúde das pessoas (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 127). É possível existir um ambiente de trabalho que tenha qualidade, no qual não existam elementos que possam desencadear a depressão. Pelo contrário, um ambiente saudável, livre desses fatores, tem o poder de auxiliar uma pessoa que sofre de depressão caso ela seja decorrência de elementos externos ao trabalho (TEIXEIRA, 2007, p. 42).

4.3 A PATOLOGIA PSICOLÓGICA LETAL: O SUICÍDIO

A primeira vez em que o termo suicídio foi utilizado foi em 1737, por Desfontaines. O sentido do termo se originou no latim, com a união das palavras “sui”, que significa “si mesmo”, e “caederes”, que traz o significado da ação de matar. A conotação trazida é a de morte intencional ou auto-inflingida. De uma maneira geral, o suicídio consiste em um ato voluntário por meio de que alguém causa a própria morte, o que pode ser feito através de ações, como tiros, envenenamento ou enforcamento, ou omissão, como inanição (BARROS NETO, 2011, p. 7).

O suicídio não apresenta mecanismos muito claros, muitos fatores de risco exigem compreensão dentro do complexo paradigma comportamental e social. O comportamento suicida é conceituado como a ação em que a pessoa causa dano a si mesma (autoagressão), independentemente de nível ou razão disso. Uma definição ampla admite uma conceituação por meio de uma série de atos: pensamentos de autodestruição, autoagressão, representada por atos suicidas e tentativas de suicídio, e, por fim, o suicídio propriamente dito (ABREU et al, 2010, p. 196).

No Brasil, são consideradas tentativas de suicídio quaisquer atos não fatais de automutilação ou auto envenenamento. Não se deve incluir dentro dessa definição a intenção de morte, visto que nem sempre essa vem a ocorrer. O nível de gravidade da tentativa deve ser relacionado com o “potencial autodestrutivo” que o método possui (BARROS NETO, 2011, p. 12).

É possível afirmar que o suicídio é decorrência de uma perturbação psíquica, consequência de grande tensão nervosa que envolve o indivíduo e lhe causa transtornos a tal ponto que este passa a encarar a morte como única solução para seus problemas. De forma inconsciente, a pessoa suicida culpa os demais

indivíduos ao seu redor por sua morte, quase como uma resposta à agressão sofrida (BARROS NETO, 2011, p. 12).

Existem vários fatores de risco para o suicídio. Entre eles está a questão psíquica, como estresse, ansiedade, transtornos de humor, sentimentos de solidão e desesperança, baixa autoestima, sofrimento intenso, etc., que pioram a situação (ABREU et al, 2010, p. 197).

Nessa seara, chama-se a atenção para a depressão, um fator de risco elevado para o suicídio, e que é encontrada com cada vez mais frequência na vida das pessoas (ABREU et al, 2010, p. 197). Quanto aos fatores sociais que podem constituir risco de suicídio estão um matrimônio fracassado ou sua inexistência, isolamento social, ausência de filhos e fracasso financeiro e profissional (BARROS NETO, 2011, p. 12-13).

Apesar do fato de o comportamento suicida ser tratado como um tabu, atualmente está dentro do campo dos transtornos mentais, já sendo considerado uma doença (VENCO; BARRETO, 2010, p. 3). Nas situações em que o motivo do adoecimento psíquico, seguido do suicídio, seja ele consumado ou tentado, é atrelado à atividade laboral, ou possui alguma relação com ela, o caso é ainda mais peculiar. E é esse aspecto singular que precisa receber a devida atenção: o suicídio, considerado como o ato extremo que é, tentado ou consumado por trabalhadores que foram submetidos a sofrimento profundo, mediado ou determinado pelo ambiente laboral (BARUKI, 2015, p. 95).

Nem todas as pessoas escolhem exercer a criatividade dentro da monotonia e da repetição. Nem todas as pessoas conseguem aguentar a insatisfação causada por uma atividade desprovida de sentido. Nem todas as pessoas suportam o vazio trazido pelas convivências por interesse que se desenvolvem dentro das empresas. O suicídio é a manifestação da doença da solidão (BARUKI, 2015, p. 95).

É possível observar alguns fatores comuns às pessoas que cometem ou tentam cometer suicídio: quanto à faixa etária, é mais predominante entre os 15 e os 45 anos, ou seja, entre a puberdade e a velhice; também acontece com mais frequência em países ricos, em mulheres e nas classes médias (BARROS NETO, 2011, p. 12). A partir desses dados, pode-se deduzir que a maior parte das pessoas que tentam ou chegam a cometer suicídio possuíram contato com algum contexto de trabalho.

As características comuns do comportamento suicida são:

1. **Ideias de morte:** a pessoa pode pensar que a morte seria um alívio, sem, no entanto, cogitar em realizá-la por si mesmo. Ela, muitas vezes, diz que gostaria de dormir e não acordar mais ou pensa que poderia ter uma doença fatal.
2. **Ideias suicidas:** a ideia suicida é o grau inicial, sem apresentar outras manifestações ou propósitos de auto agressividade: pode ser combatida pela própria pessoa que a reconhece como absurda e intrusiva. Inicialmente, são ideias esparsas que invadem o pensamento do indivíduo, podendo tomarem-se mais frequentes e adquirirem proporções significativas de modo que a pessoa não consegue evitá-las ou tirá-las da mente.
3. **Desejo de suicídio:** acompanha as ideias de suicídio, contudo, sem pô-lo em planejamento ou ação. O sentimento de desesperança e a falta de perspectiva de futuro podem ocorrer, favorecendo o desejo de suicídio como solução ou fim de algo insolúvel.
4. **Intenção de suicídio:** a ameaça de pôr fim à vida é claramente expressa, embora ainda não se realize a ação concreta. Em geral, antecede o plano suicida, mas pode ocorrer concomitantemente.
5. **Plano de suicídio:** decidido a pôr fim à própria vida, o paciente fica tomado pela ideia de morrer. Passa a tramar a sua própria morte e a planejar os detalhes, como o método, o local e o horário, às vezes, deixando bilhete de despedida (mensagem de adeus).
6. **Tentativas de suicídio:** as tentativas são atos auto agressivos não-fatais. Não há necessariamente intenção de morrer, mas outras motivações podem mover o paciente ao ato, como o desejo de vingar-se de alguém, provocar culpa nos outros, chamar atenção dos familiares, etc.
7. **Atos impulsivos:** são atos auto agressivos repentinos e sem planejamento suicida. São acompanhados de métodos repetitivos e estereotipados, como o uso de medicamentos, jogar-se na frente de outros, etc. São relativamente comuns na epilepsia, nos deficientes mentais e na personalidade *borderline*, devido à baixa tolerância à frustração. Na tentativa de suicídio, bem como no ato impulsivo, a ameaça à vida apresenta graus variáveis, englobando desde os gestos ou simulações, em que não há o desejo consciente de morrer, até as tentativas propriamente ditas. Estas são sérias e de gravidade maior, mas a intervenção de terceiros impedindo a concretização do ato ou a utilização de métodos não eficazes impedem o êxito letal.
8. **Suicídio:** o desfecho é a morte. O "êxito" suicida com frequência é caracterizado pelo planejamento cuidadoso e pela utilização de métodos altamente letais ou por forte componente impulsivo (LOUZÁ NETO *et al*, 2007, p. 487-488).

Muitos autores creem que há uma subavaliação das mortes decorrentes de suicídio. Não poucas mortes violentas, como, por exemplo, acidentes de trânsito, são suicídios disfarçados, como se é sabido (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 95). E esse fato suscita, ainda, mais um questionamento: quantas mortes por várias outras causas, como envenenamento, inanição, ou até mesmo decorrência de doenças, também não são suicídios disfarçados? Como saber se essas mortes não são consequência de ação ou omissão do indivíduo no cuidado consigo mesmo visando esse resultado? Não há como responder a isso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente é o local onde a vida se desenvolve. Passam-se todas as etapas da vida dentro de um contexto ambiental. Isso inclui a realização do trabalho laboral. O meio ambiente do trabalho é uma das diversas facetas do meio ambiente como um todo.

Uma maneira de conceituar o meio ambiente do trabalho é como sendo um sistema composto pelas condições e elementos naturais presentes juntamente com aqueles específicos dessa parte do meio ambiente. Esse conjunto de elementos, em sua totalidade, afetam a saúde dos indivíduos envolvidos, sendo que seus efeitos não se limitam ao contexto do trabalho, mas se estendem a todas as esferas da vida das pessoas. Como a possibilidade de viver sem contato com esse ambiente não existe, a única alternativa viável é mantê-lo saudável, sob pena de sucumbir às forças do contexto.

A questão da proteção ao meio ambiente ganhou relevância hoje, dado o nível de degradação ambiental causado pela sociedade contemporânea. Graças a isso, a própria Constituição garante, em seu artigo 225, o direito a um meio ambiente, considerado em todos os seus aspectos, que seja saudável. O mesmo artigo designa a toda a coletividade e também ao Poder Público a responsabilidade por sua manutenção, contemplando o princípio da prevenção.

As próprias relações de trabalho tiveram seu enfoque alterado ao longo do tempo, deixando de estar apenas na saúde física das pessoas para abranger também a qualidade de vida e a saúde mental. Esse enfoque mais abrangente permitiu a expansão dos conceitos de proteção, incluindo a preocupação com a manutenção de um ambiente saudável mesmo em seus elementos psicológicos.

Como a relação com o ambiente laboral afeta todas as esferas da vida dos indivíduos, ela implica direitos fundamentais dos trabalhadores, como sua saúde, segurança e até mesmo sua vida, direitos que são indisponíveis, independentemente de em que situação apareçam. A proteção dedicada ao meio ambiente do trabalho não se confunde com uma norma trabalhista – ela tem o intuito de prevenir danos à pessoa do trabalhador.

A intersecção entre os campos do direito ambiental e do trabalho permitem que os princípios normativos de ambos se comuniquem entre si. Isso inclui princípios como o da precaução, da prevenção, da participação, da informação e do

poluidor-pagador. O conceito de poluição permite o reconhecimento da ideia de “poluição no meio ambiente do trabalho”, abrangendo tanto questões físicas quanto psicológicas. A responsabilidade pela reparação dos danos e/ou pela indenização, independentemente de culpa é do poluidor – na maioria das vezes, o empregador.

Uma crítica possível aos conceitos de meio ambiente do trabalho de uma maneira geral é o fato de ignorarem o aspecto diferenciador do meio ambiente laboral: o aspecto psicológico, decorrente das relações sociais que neles se estabelecem. É necessário que o meio ambiente laboral inclua o trabalhador, visto que um não pode existir sem o outro. A análise da questão a respeito da saúde do trabalhador precisa ter como ponto de partida o próprio indivíduo, sendo que quem precisa se adaptar a suas necessidades é o próprio ambiente.

Um ambiente laboral seguro e saudável dá aos indivíduos a manutenção de uma boa condição de saúde física e psicológica, além de prevenir a violência nesse ambiente. Esse tipo de problema já é considerado uma questão de saúde pública pela Organização Mundial de Saúde.

Debruçou-se sobre o aspecto psicológico da violência praticada dentro do meio ambiente do trabalho, que consiste em condutas com um nível de violência grave. Essas atitudes produzem efeitos que não podem ser vistos em suas vítimas, o que não os torna menos devastadores, podendo levar as vítimas a quadros graves de patologias psíquicas e emocionais, ainda que essas pessoas fossem perfeitamente saudáveis antes.

Dentre os tipos de agressão mais conhecidos dentro do meio ambiente do trabalho, está o assédio moral, que sempre existiu, apenas não recebia a devida atenção antes. Essa violência disfarçada se materializa de maneira perversa, sem deixar rastros visíveis, e causa a destruição de suas vítimas gradativamente. Tem como principal característica a difícil identificação e comprovação, pois o assediador disfarça suas intenções em atitudes camufladas, que não deixam marcas, dificultando a comprovação. Isso culmina na resignação das vítimas e na perpetuação da violência.

Um conceito possível de assédio moral é o de um conjunto de atitudes que, de maneira intencional e repetitiva, intencionam punir, manipular e/ou expor as vítimas a humilhações, ridículos e desconfortos durante o trabalho. É possível que o assédio aconteça em decorrência de omissão do empregador, quando este conhece o problema e nada faz quanto a ele. Não raro o próprio empregador incentiva essas

condutas. O assédio moral repercute negativamente para o meio ambiente do trabalho, visto que as pessoas trabalharão com um sentimento de terror instituído.

A intenção dessa forma de agressão é de atacar, conturbar, desestabilizar o estado psicológico da vítima. As agressões psicológicas têm mais potencial para causar danos do que as agressões puramente físicas. O assédio moral causa danos de diversos tipos, e culmina no adoecimento daqueles submetidos a ele, acarretando em um sofrimento profundo, também tipificado como tratamento desumano.

Os danos causados por essa prática não se limitam à pessoa da vítima, mas trazem consequências negativas para o ambiente e para todos os demais nele inseridos. Até mesmo os custos da organização sofrem, devido à diminuição da produtividade, aumento do número de erros e de acidentes, abandono do serviço, etc.

Por questões didáticas, o assédio moral é dividido em dois tipos, que não são excludentes entre si, podendo acontecer de forma concomitante.

O primeiro tipo é o assédio moral interpessoal, que é caracterizado por ataques personalizados e perseguições individuais. Inclui qualquer tipo de conduta abusiva, independentemente do meio pelo qual se manifeste. A princípio, suas vítimas procuram relevar a ofensa sofrida, mas seu aumento faz com que fiquem acuadas e submetidas a um constante clima de terror psicológico. Isso acarreta um profundo sofrimento, capaz de causar danos à sua saúde física e mental. Caso essa agressão seja identificada em seus estágios iniciais, tende a ser eliminada e seus efeitos tendem a ser menos prejudiciais. Sob essa perspectiva, é mais fácil de ser combatida.

Embora seu alvo seja uma ou mais pessoas especificamente, o resultado influencia toda a coletividade, tendo, como efeito, o controle desta pelo medo generalizado que se instaura. As pessoas escolhidas como alvos não possuem, a princípio, nenhum tipo de patologia, nem são especialmente frágeis. É comum que a agressão se inicie após demonstração de resistência contra autoridade abusiva. Quando o processo de assédio é estabelecido, a vítima passa a ser portadora de um estigma ruim, fazendo com que se acredite que o que ela está passando é merecido.

O agressor, mais comumente um superior hierárquico, dirige os subordinados de modo tirânico ou perverso, por motivo de conveniência ou por isso não lhe parecer importante, desconsiderando as consequências para os

subordinados. A intenção do assediador não é apenas a busca pelo poder, mas também o prazer de tratar o próximo como objeto.

A posição dos demais colegas de trabalho é influenciada pelo individualismo, que se transforma em mecanismo de defesa. Isso é coerente com os modelos de gestão da atualidade e com eles está de acordo, servindo como um pilar para o assédio moral organizacional.

O segundo tipo de assédio moral é o organizacional. Esse tipo de agressão se caracteriza por ter suas hostilizações direcionadas à coletividade, e não um alvo específico. Possui relação com as políticas organizacionais, da empresa ou do superior hierárquico. Essa agressão independe da perversidade de um agressor específico, e não busca prejudicar ninguém em especial. É configurado pela maneira como o trabalho se organiza, com vistas a obtenção máxima de lucros pela empresa.

O assédio moral organizacional se expressa diretamente pela gestão por meio do estresse, por medo e por injúria. São aplicados como formas de gerenciamento de pessoas pressões constantes e exageradas, humilhações e ameaças. Os elementos específicos do assédio moral interpessoal não fazem parte desta modalidade, apesar de frequentemente ambos estarem em sintonia. Os métodos e políticas gerenciais que alienam, para depois sujeitar, para agredir o trabalhador, são o assédio institucionalizado, dotado de uma perversidade sem precedentes, e que inviabilizam qualquer reação.

O fato de o assédio moral ser utilizado como método de gestão permite que essa agressão se naturalize, o que dificulta sua identificação como prática que extrapola o poder diretivo do empregador, sendo mais difícil de ser evidenciado. No caso do assédio moral interpessoal, quando o trabalhador coagido adoece, a relação entre a doença e o trabalho é mais facilmente visualizada. Quando a violência é igual com relação a todos, a chance de identificação como um ambiente assediante é reduzida.

O trabalho, realizado sob determinadas condições, é capaz de causar doenças. O empregador é o responsável por zelar pela saúde dos trabalhadores. O direito à saúde está intimamente ligado ao direito a um meio ambiente saudável.

O estado de saúde afeta até mesmo a capacidade das pessoas para desenvolver as atividades laborativas – capacidade essa que tem a ver com circunstâncias de cada pessoa, e sofre influência de diversos fatores. Mais do que

em qualquer outro contexto, diversos riscos existem e aparecem com maior frequência no ambiente do trabalho, evidenciando a importância desse aspecto do meio ambiente como possível portador de agentes etiológicos capazes de causar os mais variados tipos de danos.

Os riscos psicossociais precisam receber o devido reconhecimento, sob pena de os problemas psíquicos relacionados ao exercício da atividade laboral continuarem a não ser vistos como manifestação de um problema, qual seja as interações negativas existentes no ambiente laboral.

Doenças psicológicas têm causas e motivos específicos para cada pessoa, sendo uma de suas características a invisibilidade, e geralmente são causadas por processos crônicos, multicausais e cumulativos.

O estresse pode ser entendido como um processo de tensão diante de uma situação de desafio ou ameaça, e, por si só, não é algo bom nem ruim. O distresse, o estresse ruim, em demasia origina manifestações e sintomas de doenças. Atualmente a maior parte das doenças relacionadas ao trabalho possuem alguma ligação com o estresse. O desgaste a que esse contexto submete as pessoas, e também as relações nele desenvolvidas, são elementos decisivos nas patologias contraídas pelos indivíduos.

Dentre os tipos de doenças decorrentes do estresse, há a síndrome de burnout. Essa síndrome desencadeia um comportamento agressivo em quem a carrega. É caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e alto dano às realizações pessoais e profissionais da pessoa. O burnout se manifesta como resposta a um longo período de estresse, não surgindo de forma repentina como reação a um elemento estressante em específico. O quadro é instaurado de forma insidiosa e depende de vários elementos.

A depressão é uma das patologias mentais mais frequentes. Seus sintomas apresentam intensidade variável de indivíduo para indivíduo. Ela afeta o humor, trazendo a tristeza, o estado de ânimo, a disposição, o comportamento, as perspectivas e a qualidade de vida, além do funcionamento do corpo. A patologia não tem relação com nenhuma característica pessoal – pode atingir qualquer pessoa. Também não se relaciona com nenhum tipo de atividade em específico. É um distúrbio emocional que altera a visão de mundo da pessoa, o que leva a uma inibição geral do indivíduo afetado.

O suicídio não apresenta mecanismos muito claros. Uma concepção ampla abrange uma série de atos: pensamentos de autodestruição, autoagressão e o suicídio propriamente dito. Ele decorre de uma perturbação psíquica, decorrente de grande tensão nervosa que afeta a pessoa a tal ponto que esta passa a encarar a morte como única solução para seus problemas. Vários fatores de risco podem levar ao suicídio, mas chama-se a atenção para a depressão. Nos casos em que o motivo do adoecimento, seguido do suicídio, independentemente de ser consumado ou tentado, tem qualquer tipo de relação com a atividade laboral, o caso é dotado de ainda mais peculiaridade, que precisa receber a devida atenção – um ato extremo como o suicídio sendo tentado ou consumado por trabalhadores submetidos a um sofrimento profundo, com mediação ou imposição pelo contexto laboral. O suicídio é subavaliado: muitas mortes violentas são suicídios disfarçados. E não é possível saber seu número exato, nem as circunstâncias em que são cometidos.

O meio ambiente do trabalho, direito fundamental garantido constitucionalmente, e possuidor de vínculo com outros direitos fundamentais indisponíveis, está sujeito à degradação, inclusive sob o aspecto psicológico, sua característica diferenciadora.

O assédio moral, em qualquer de suas formas, é uma violência psicológica presente nos contextos laborais, que se dá de forma disfarçada, sem deixar rastros visíveis que facilitem sua identificação, e causa danos inimagináveis às suas vítimas, submetendo-as a situações de profundo sofrimento e estresse.

O excesso de estresse é um causador de doenças, como o burnout, que esgota a pessoa emocionalmente, a depressão, que altera sua visão de mundo, e, em situações mais críticas, pode levar ao suicídio, tentado ou consumado.

A responsabilidade por manter o meio ambiente do trabalho saudável, tanto nos aspectos físicos quanto nos aspectos psicológicos, é do empregador, assim como é dele a responsabilidade por impedir que os assédios, e outras agressões psicológicas, aconteçam e acarretem o adoecimento, e talvez até a morte, das pessoas submetidas a isso.

Os riscos psicossociais dentro do contexto laboral precisam ter sua relevância e a gravidade de suas consequências reconhecidas, a fim de proporcionar uma mudança de paradigma que garanta a todos uma vida mais saudável, e salve um grande número de vidas.

REFERÊNCIAS

ABREU, Kelly Piacheski de; *et al.* Comportamento suicida: fatores de risco e intervenções preventivas. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 12, n. 1, p. 195 – 200, 2010. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v12/n1/v12n1a24.htm>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

ALMEIDA, Thais de. Suicídio no trabalho e responsabilidade do empregador. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 23, p. 106-130, out. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95517>>.

BALENSIEFER, Dirleia Aparecida. Assédio moral a professores e a síndrome de burnout: implicações jurídicas no âmbito trabalhista. In: OPUSZKA, Paulo Ricardo (Org.). **Direito do trabalho e efetividade: temas clássicos, problemas contemporâneos**. Curitiba: CRV, 2017. p. 315 – 360 (ed. digital)

BARROS NETO, Roldão Lopes de. **O suicídio como acidente de trabalho**. São Paulo: Edicon, 2011.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. São Paulo: LTr, 2015.

CATALDI, Maria José Gianella. A saúde mental e o meio ambiente de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, s.l., v. 166/2015, p. 159 – 170, nov/dez. 2015-a.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no meio ambiente de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015b.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 1: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. p. 123 – 142.

DIACOV, Priscila Jorge Cruz. O direito constitucional à saúde do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, s.l., v. 132/2008, p. 269 – 281, out/dez. 2008.

FAVA, Marcos Neves. Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, *s.l.*, v. 135/2005, p. 102 – 111, jul/set. 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 1**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. p. 11 – 26.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. 6. reimp. São Paulo: Atlas, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador. **Revista de Direito do Trabalho**, *s.l.*, v. 136/2009, p. 54 – 74, out/dez. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. Assédio moral organizacional – fator de poluição ambiental – tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal6, 2015. p. 75 – 95.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para proteção do meio ambiente do trabalho saudável. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 137 – 151.

LOUZA NETO, Mario Rodrigues *et al*. **Psiquiatria básica**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2007.

MAEOKA, Erika. Os paradoxos da violência na administração pública: o assédio moral no âmbito do poder judiciário. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 273 – 292.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Revista de Direito do Trabalho**, s.l., v. 177/2017, p. 95 – 113, maio 2017.

MELHADO, Reginaldo. Trabalhador pseudossuficiente: a hipossuficiência do conceito de autonomia da vontade na "reforma" trabalhista. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 131 – 152

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade da pessoa humana e meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, s.l., v. 117/2005, p. 204 – 220, jan/mar. 2005.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2015. p. 13 – 20.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. Contradições do trabalho contemporâneo: da opressão no trabalho à qualidade de vida. In: OPUSZKA, Paulo Ricardo (Org.). **Direito do trabalho e efetividade: temas clássicos, problemas contemporâneos**. Curitiba: CRV, 2017. p. 277 – 314 (ed. digital)

OPUSZKA, Paulo Ricardo; SOUZA, Draiton Gonzaga de; STOLZ, Sheila. Os direitos sociais fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado: o direito do trabalho frente aos desafios do século XXI. **Revista Jurídica – Unicuritiba**, Curitiba, v. 4, n. 41, p. 405 – 440, 2015. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1468/1001>> Acesso em: 14 nov. 2018.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 48, n. 191, p. 209 – 229, jul. - set. 2011.

PENIDO, Laís de Oliveira. Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2015. p. 339 – 349

PERUSSOLO, Calanedi de Oliveira Martinez. Assédio moral organizacional e a tutela inibitória. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno;

COZERO, Paula Talita (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal6, 2015. p. 97 – 133.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 81 – 87.

SALOMAO, Claudia Regina; VALENTE; Ricardo Trajano; DONATELLI, Sandra. Algumas medidas legislativas, técnicas e médicas no combate da poluição labor-ambiental visando ao meio ambiente de trabalho hígido e equilibrado. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 1**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. p. 73 – 83.

SICCO, Christiane de Fátima Aparecida Souza de. Assédio moral virtual e as suas consequências sobre o meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 2**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 321 – 338.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamile Carvalho. A proteção ao meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, *s.l.*, v. 146/2012, p. 375 – 386, abr/jun. 2012.

SILVA, Denise Vital e; VALVERDE, Silvia Sampaio. Direitos fundamentais e boas práticas corporativas: combate e prevenção à discriminação indireta no trabalho e preservação do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho, volume 1**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. p. 85 – 106.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal6, 2015. p. 19 – 38.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27 – 44, jul/dez 2007.

TELES, Gabriela Caramuru; SANTOS, Luiza Beghetto dos; COZERO, Paula Talita. Assédio moral organizacional e adoecimento de trabalhadores: o caso do HSBC em

Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal6, 2015. p. 51 – 74.

THEODORO, Carla Denise. Prevenção e precaução: a importância da produção de documentos e da realização de perícia. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 243 – 248.

VENCO, Selma; BARRETO, Margarida. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, s./l., v. 9, n. 108, p. 1 – 8, maio 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>>. Acesso em: 24 jul. 2018.