

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASIELIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO

DOUGLAS SOARES SERAFIM NUNES
JADILSON CARLOS DOMINGOS PAZ
LAIZ SUELEN BISPO DE ARAÚJO

**CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO**

CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/2022
DOUGLAS SOARES SERAFIM NUNES
JADILSON CARLOS DOMINGOS PAZ
LAIZ SUELEN BISPO DE ARAÚJO

CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

C755 Consequências psicológicas do assédio moral no ambiente do trabalho /
Douglas Soares Serafim Nunes [et al]. Recife: O Autor, 2022.
31 p.

Orientador(A): Prof. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Assédio. 2. consequências. 3. psicológico. 4. doenças. 5. assediador
I. Araújo, Laiz Suelen Bispo de. II. Paz, Jadilson Carlos Domingos. III.
Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

Cdu: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me ter dado forças para chegar até o final do curso.

Agradeço a minha avó que sempre me incentivou a estudar e a continuar

mesmo com todas as dificuldades.

Douglas Soares Serafim Nunes

Agradeço a Deus primeiramente e a minha fé que estava lá para manter de pé mesmo quando tudo parecia impossível.

Agradeço a minha família em especial meus pais que me ensinaram o melhor caminho que eles sabiam, assim como procurar minha própria verdade no meio de um mundo de incertezas.

Agradeço também a mim mesmo que me mantive no caminho certo de continuar com os objetivos que desejei até aqui, como também pretendo continuar seguindo.

Jadilson Carlos Domingos Paz

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me capacitar e me dá forças para não desistir mesmo diante tantas dificuldades encontradas no caminho e me direcionar pelo caminho até chegar aqui.

Agradeço aos meus pais e em especial a minha mãe que sempre esteve ao meu lado me apoiando, incentivando e sempre me lembrando que sou capaz.

Agradeço ao professor Emanuel Xavier por sua paciência, delicadeza e simplicidade na hora de nos ensinar e instruir a como realizar um trabalho de excelência.

Laiz Suelen Bispo de Araújo

“É impossível progredir sem mudança,

*e aqueles que não mudam suas mentes não podem mudar nada.”
(George Bernard)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 RESULTADOS	11
3.1 CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL	11
3.2 HITÓRIA DO ASSÉDIO MORAL	12
3.3 TIPOS DE ASSÉDIOS	13
3.3.1 <i>Assédio moral vertical descendente</i>	13
3.3.2 <i>Assédio moral vertical ascendente</i>	14
3.3.3 <i>Assédio moral horizontal</i>	14
3.4 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS	14
3.4.1 <i>O que é um transtorno mental?</i>	15
3.4.2 <i>Como pode acontecer um transtorno mental?</i>	15
3.4.3 <i>Tipos de transtornos que podem vir a ocorrer nas vítimas</i>	15
3.5 PERFIL DO ASSEDIADOR	20
3.6 PERFIL DO ASSEDIADO	21
3.7 LEIS TRABALHISTAS	22
3.8 FORMAS DE COMBATE	23
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

RESUMO

O presente estudo tem como função por meio metodológico apresentar as consequências psicológicas do assédio moral no ambiente de trabalho, como identificá-las e saber como procurar a melhor forma de resolução para esse acontecimento dentro do ambiente de trabalho ou fora. Para essa pesquisa foi utilizado diversos livros e outros trabalhos científicos onde podemos demonstrar que é um tema que existe mundialmente, sendo discutido por diversos autores em diversas obras direta ou indiretamente, expondo também por esse estudo que são diversas consequências psicológicas que provém do assédio moral. E com isso como devemos tratar com mais empatia e cuidado as pessoas que passam ou podem estar passando por essa situação.

Palavras-chave: Assédio; consequências; psicológico; doenças; assediador.

ABSTRACT

The present study has the function of methodological means to present the psychological consequences of bullying in the work environment, how to identify them and know how to look for the best way to resolve this event within the work environment or outside. For this research, several books and other scientific works were used where we can demonstrate that it is a theme that exists worldwide, being discussed by several authors in several works directly or indirectly, also exposing by this study that there are several psychological consequences that come from bullying. And with that, how should we treat with more empathy and care the people who go through or may be going through this situation.

Keywords: Harassment; consequences; psychological; illnesses; harasser.

1 INTRODUÇÃO

Temos como principal objetivo nesse artigo trazer uma reflexão relacionado as consequências psicológicas negativas causadas pelo assédio moral e seus impactos no ambiente de trabalho, afim de contribuir positivamente para futuras pesquisas dando cada vez mais ênfase sobre o assunto para que possa ser feito uma melhor preparação dos profissionais de gestão das organizações trazendo assim mais valor a mão de obra trabalhadora contribuindo cada vez mais de forma positiva a cultura organizacional.

Atualmente o tema saúde mental está bastante em alta, isso se deve pois passamos por uma pandemia chamada Covid-19. Por conta disso as pessoas se preocuparam mais com a saúde mental e foi decidido chamar a atenção para um tema que é sensível para algumas pessoas, e que ainda precisa ser debatido e estimulado a procurar alguma ajuda sobre isso. Foi escolhido o tema pois muitas vezes a pessoa que está ao nosso lado no trabalho pode sofrer com isso e nem ao menos sabemos como identificar ou o que fazer quando isso acontece, por isso decidimos falar sobre esse tema e orientar sobre os problemas que uma ação tão prejudicial ao próximo pode ter na vida toda de um indivíduo.

É de extrema importância que esse tema seja abordado e discutido para que as empresas busquem cada vez mais uma melhor qualificação para gestores e funcionários, trazendo instruções éticas, boa relação no ambiente de trabalho, prevenção de saúde, acompanhamentos psicológicos, evitando esse tipo de situação tendo ciência que de acordo com os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que apontam somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho (TRT, 2022). As empresas buscam trazer esse determinado tema à tona e criando formas de combatê-lo como criar políticas internas de combate. Infelizmente esse tipo de situação ainda vem sendo bem frequente como relatado nos dados coletados da pesquisa acima.

Abordaremos ainda as principais consequências psicológicas que este tipo de abuso pode trazer em suas vítimas, tais como transtorno de ansiedade generalizada

(TAG), transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), transtorno do pânico (TP), transtorno obsessivo-compulsivo (TOC), transtorno afetivo bipolar (TAB), transtorno depressivo maior (TDM) e o transtorno de personalidade borderline (PB).

Também se encontra descrito no estudo de forma clara os conceitos do assédio moral no ambiente trabalhista, quais suas principais formas e tipos, suas principais consequências psicológicas, formas de como identificar, controlar e combater esse tipo de situação na organização e o que a legislação aborda sobre este tema.

Será abordado ainda durante a pesquisa o delineamento metodológico, conceitos, resultados e as considerações finais.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo Macedo (1994, p. 13), a pesquisa bibliográfica: “Trata-se do primeiro passo em qualquer tipo de pesquisa científica, com o fim de revisar a literatura existente e não redundar o tema de estudo ou experimentação”. Desta forma para Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza, segundo Severino (2007, p.122), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Como exposto acima, o método de pesquisa escolhido e executado no presente artigo foi a pesquisa bibliográfica tendo em vista que foi utilizada como fonte e base teórica o levantamento de dados existentes tais como: livros de literatura, artigos, publicações periódicas, dissertações, em sites e pesquisas científicas que abordem o tema consequências psicológicas do assédio no ambiente de trabalho.

3 RESULTADOS

3.1 CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL

Segundo Hirigoyen (2002, p.17), "o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho".

Segundo Schmidt (2001, p. 142) que "existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar".

Segundo Leymann (2005, p. 32), "assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura".

3.2 HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL

Para Melo, Melo e Isaias (2017) a concepção de assédio moral não estava interligada às relações de trabalho ou sequer às relações humanas. Só então a partir dos anos 1980 em que a sociedade passou a ter maior conhecimento sobre o assunto, devido aos estudos realizados pela psicologia, que passou a ter realmente precisão da gravidade que esse tipo de violência alvejando diretamente a saúde do trabalhador, além de não ter quaisquer leis ou ordenamentos a serem seguidos.

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing "(...) vem do verbo inglês tomob, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo mob significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, mob, com letra maiúscula, significa máfia.", sobretudo na esfera neuropsíquica,

sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho.

Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

O assédio moral no Brasil perdura desde os tempos de escravidão, onde os escravos eram condicionados a trabalhar de forma análoga, em situações críticas, nas quais sofriam com o intenso terror psicológico. Naquela época as condições de trabalho eram as piores imagináveis, pois os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma intensa num período em que foram marcadas pela desigualdade, as perseguições, as separações de famílias, castigos severos e até mortes.

Apesar de findada a escravidão em meados dos anos 1880, os trabalhos de forma escrava continuaram por parte dos imigrantes que chegavam ao Brasil, tendo em vista que se alojavam em senzalas, assim como os escravos, sendo comum a prática da violência moral e até sexual (JUS, 2017).

3.3 TIPOS DE ASSÉDIOS

3.3.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Inicialmente, destaca-se a modalidade de assédio moral vertical descendente, sendo o tipo mais comum dentro das organizações, pois é realizado quando ocorre de cima para baixo, exemplo por um gestor que abusa do poder e maltrata seus subordinados, por meio de cobrança de metas, situações embaraçosas, visando sempre a produtividade e lucratividade da organização.

Assim, os gestores de equipes acabaram abusando do poder, adotando posturas que não condizem com um papel de líder, como motivar e liderar a equipe sem exercendo um trabalho de pressão, manipulador por meio do domínio e

autoritarismo com isso afetando diretamente a saúde mental e física do funcionário, e afetar a produção individual devido à desmotivação causada pela cobrança.

Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, bossing ou mesmo mobbing descendente, como prefere denominar Leymann (1986). Assim, o mobbing ascendente seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo (SCHMIDT, 2013).

Assim, o assédio moral vertical descendente pode ser caracterizado quando o chefe é o assediador, e persegue sistematicamente um funcionário, nesse caso o assédio de um “bullie” é evidente tratando-se do superior na estrutura burocrática da empresa, este se valendo de seu poder hierárquico para molestar a vítima, seja por motivo próprio ou atendendo às pressões da organização. Trata-se neste caso de bullying, pois o molestador é perfeitamente identificado (THOME, 2009).

3.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

“O assédio moral vertical ascendente, trata-se de um típico caso de violência psicológica, perpetrada por um ou vários subordinados, contra um superior, e uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor” (GUEDES, 2003. p 38).

“Geralmente, inicia-se quando alguém de fora é introduzido na empresa, em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, ou seja, porque o cargo é desejado por um deles” (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

3.3.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é visto como: hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados, por motivos pessoais, como atributos pessoais, profissionais, capacidade e dificuldade de relacionamento, faltam de cooperação a empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconsciente, estimula a competitividade perversa entre colegas, provocando as disputas

individuais, que interfere na organização de trabalho, prejudicando o bom relacionamento o coleguismo (ALKIMIN, 2005. p 64).

3.4 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

O assédio moral no trabalho pode causar diversas complicações na Psiquê da vítima podendo ocorrer alguns transtornos mentais

3.4.1 O que é um transtorno mental?

Antes de falar sobre os transtornos mentais precisamos entender o que é um transtorno mental. São distúrbios e perturbações que podem afetar diversos campos da vida do indivíduo, mental, físico, sentimental e social.

3.4.2 Como pode acontecer um transtorno mental?

Ele pode ocorrer de diversas formas, não existe uma única causa específica, mas o avanço científico identifica as principais formas que podem desencadear os transtornos ou popularmente chamados de gatilhos emocionais

Genético: Está ligado a histórico familiar onde pode ter tendências para o desenvolvimento de um transtorno.

Psicológico: Relacionado a casos de disfunção escolar, familiar, trabalho e outros casos de estresse social.

Biológico: Estão ligadas a funcionamento do corpo do indivíduo como outras doenças que afetam o sistema nervoso central, lesões, infecções e etc.

Ambiental: Está relacionado ao meio urbano, um local com pouca ou nenhuma segurança que mantém o indivíduo o tempo todo em estado de estresse, Muitas vezes por conta de possíveis abusos (Psicológicos, Sexuais e Físicos).

3.4.3 Tipos de transtornos que podem vir a ocorrer nas vítimas

TAG (Transtorno de Ansiedade Generalizada): Caracterizada como pela presença de sintomas constantes, onde o indivíduo apresenta sintomas ansiosos quase todos os dias, assim vivendo angustiada, permanente nervosa e irritada. Em

casos assim é normalmente apresentado quadros constantes de insônia, irritabilidade e dificuldade de concentração é necessário verificar se os sintomas ansiosos causam sofrimento clinicamente significativo e prejudicam a vida pessoal, social e ocupacional do indivíduo. No Brasil, estudos epidemiológicos nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro revelaram a presença de TAG, nos últimos 12 meses, em 2,2 a 3,5% da população e, pelo menos uma vez na vida, em 5,8 a 6,0% (ANDRADE ET AL., 2012; RIBEIRO ET AL., 2013).

Transtornos da personalidade (TPs) ocorrem com frequência associados ao TAG; os diagnósticos de TP mais frequentes nesse grupo são borderline e paranoide (MARCO, 2013; LATAS; MILOVANOVIC, 2014).

TEPT (Transtorno de estresse pós-Traumático): É um transtorno que se apresenta logo após uma experiência traumática como assaltos, estupro, incêndios, sequestros, assédio e etc. O TEPT se caracteriza por lembranças ou recordações vívidas que invadem a consciência do indivíduo que passou pelo trauma, os chamados flashbacks (ou em forma de pesadelos). Estes, com frequência, se acompanham por emoções fortes e profundas, com ansiedade, medo e/ou horror e sensações físicas marcantes. Ocorrem, assim, de forma recorrente, a intensa sensação física e/ou sentimentos de que se está imerso nas mesmas emoções de quando se experimentou o evento traumático. O paciente busca evitar os pensamentos e as recordações do evento traumático ou, ainda, evitar atividades, situações ou pessoas que de alguma forma representem reminiscências do evento. No TEPT, o indivíduo experimenta um estado de contínua sensação de ameaça; tende a estar hiper vígil ou pronto para reagir a estímulos, como ruídos inesperados. Os sintomas duram muitas semanas ou meses e causam grande sofrimento (WALLACE; COOPER, 2015).

TP (Transtorno de Pânico): Esse transtorno se apresenta por crises de ansiedade de forma intensa e repentina, podendo acontecer a qualquer horário, Também apresentado no livro psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais, Existe alguns pilares desse transtorno presentes no quadro abaixo.

A tabela apresentada a seguir mostra uma linha de estudo sobre os padrões de personalidade e doenças físicas, onde os autores Meyer Friedman e Ray

Rosenma (1975), Johan Denollet (1995), Weston e colaboradores (2014), apresentaram a ligação entre eles.

Tabela 1: Padrões de personalidades e doenças físicas.

AUTORES	DOENÇAS OU CONDIÇÕES FÍSICAS	PADRÕES DE PERSONALIDADE
Meyer Friedman e Ray Rosenma (1975)	Doença coronariana (inclusive mortalidade por infarto do miocárdio)	Personalidade tipo A: pessoas caracterizadas por competitividade, elevado nível de ambição, agressividade/hostilidade, sentimento crônico de urgência temporal, tentando sempre superar-se, tensão muscular facial, hipervigilância, impulsividade, diminuição de tolerância à frustração, inquietação, discurso explosivo e gestos abruptos. Os itens hostilidade e raiva parecem ser os mais importantes na personalidade tipo A. Há controvérsia na literatura científica sobre a validade preditiva deste modelo.
Johan Denollet (1995)	Risco de morte prematura e risco de doença coronariana. Risco aumentado de morbidade e mortalidade associado a doença cardiovascular.	Personalidade tipo D (D de distressed): 1. Dimensão “ emoções negativas ”: irritabilidade, ansiedade, disforia (tristeza e irritação combinados); os indivíduos tendem a ter uma visão mais negativa de si mesmos, temem ser rejeitados, têm uma visão mais pessimista da vida e tendem a não se sentir confortáveis com outras pessoas. 2. Dimensão “ inibição social ”: os indivíduos não expressam emoções em interações sociais e apresentam inibição afetiva, tensão e insegurança na presença de outras pessoas. Haveria um sinergismo entre as experiências de afetividade negativa e de inibição social.
Weston e colaboradores (2014) (traços de personalidade do modelo <i>Big Five</i> e ocorrência de doenças físicas)	Abertura, responsabilidade, extroversão e afabilidade se relacionam a melhor saúde, e neuroticismo, a pior saúde. Traços de personalidade não têm poder preditivo para diagnósticos de câncer. A maior parte das doenças não revela associação com traços isolados. Processos multifatoriais são mais relevantes.	Modelo Big Five: traços como abertura e neuroticismo não estão apenas associados a melhor ou pior saúde; ao que parece, seriam fatores de proteção (abertura) ou de risco (neuroticismo). Há indícios de que: uma unidade na pontuação em abertura diminui o risco de acidente vascular cerebral (AVC) em 31%, de doenças cardíacas em 17%, de pressão alta em 29% e de artrite em 21% uma unidade em responsabilidade diminui o risco de AVC em 37%, de pressão alta em 27%, de diabetes em 20% e de artrite em 23% uma unidade em extroversão diminui o risco de pressão alta em 26% uma unidade em afabilidade diminui o risco de artrite em 21% uma unidade em neuroticismo aumenta o risco de doença cardíaca em 24%, de doença pulmonar em 37% e de artrite em 25%

Fontes: Rosenman et al., 1975; Du et al., 2016. Ferguson et al., 2009; Rocha, 2015. Razzini et al., 2008; Weston et al., 2014.

TOC (Transtorno Obsessivo-Compulsivo): Ele se mostra como ideias, imagens, fantasias, rituais, atos e comportamento compulsivo. Algo que o indivíduo se submete a fazer como resposta a uma pressão. Os comportamentos e os atos compulsivos também podem surgir como forma de cumprir regras mágicas que precisam ser rigidamente seguidas. Outras razões para os atos e os rituais

compulsivos são pensamentos mágicos que vinculam a realização do ato compulsivo com o afastamento de algum evento temível ou indesejado (“Se eu der 15 voltas no quarteirão antes de entrar em casa, ninguém da família morrerá”). Na prática clínica, nem sempre é fácil demarcar com precisão o limite entre a obsessão e a fobia (p. ex., obsessão por limpeza, fobia de sujeira ou contaminação) ou entre a ideia delirante e a obsessão com pouca crítica e insight. Da mesma forma, em alguns casos, é difícil diferenciar entre o ato compulsivo (vivenciado como obrigatório e desprazeroso) e o ato impulsivo. Pessoas com TOC têm com frequência TP, sobretudo do grupo C: TP obsessiva-compulsiva (9-21%), TP evitativa (18%) e TP dependente (18%). Também podem apresentar TP paranoide (15%) e TP narcisista (6,3%) (FALLON ET AL., 2012).

TAB (Transtorno Afetivo Bipolar): Ele se apresenta tendo episódios de mania e depressão, onde sua maior peculiaridade é ter um período relativamente delimitado de tempo, e com frequência, onde existem períodos de remissão, existem dois tipos de TAB (Transtorno Afetivo Bipolar) onde tem o tipo um e tipo dois.

Tipo um: No caso do TB tipo I, deve haver episódios depressivos intercalados com fases de normalidade e pelo menos uma (mas geralmente várias) fase maníaca bem caracterizada.

Tipo dois: No TB tipo II, ocorrem episódios depressivos intercalados com períodos de normalidade e seguidos de fases hipomaníacas (aqui o paciente não deve apresentar fases evidentemente maníacas, mas apenas hipomaníacas)

Quadro 1: Critérios diagnósticos para os transtornos maníacos segundo o DMS-5 e a CID-11 (período de pelo menos uma semana com sintomas bem demarcados de humor persistente elevado, irritado ou expansivo).

DIAGNÓSTICO DE EPISÓDIO MANÍACO E HIPOMANÍACO	SUBTIPOS DE TRANSTORNO BIPOLAR
<p>Episódio maníaco Humor anormal e persistentemente elevado, expansivo ou irritável e pelo menos mais três dos sintomas abaixo (quatro se o humor for apenas irritado) durante pelo menos uma semana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autoestima elevada ou grandiosidade • muito falante, loquaz ou logorreico • fuga de ideias • distraibilidade • ↓ necessidade de sono • aceleração psicomotora • desinibição social e/ou sexual ou ↑ gasto de dinheiro • ↑ envolvimento em atividades prazerosas de risco <p>Episódio hipomaniaco Por pelo menos quatro dias, deve haver três ou mais sintomas bem demarcados de humor persistentemente elevado, irritado ou expansivo. Não pode haver sintomas psicóticos; os sintomas não perturbam claramente o funcionamento profissional ou social, e não há necessidade de hospitalização.</p>	<p>TB tipo I com pelo menos um episódio maníaco: Especificar: se o episódio atual ou mais recente for do tipo hipomaniaco, maníaco, misto, depressivo.</p> <p>TB tipo II com pelo menos um episódio hipomaniaco.</p> <p>Transtorno ciclotímico: por pelo menos dois anos, deve haver numerosos períodos com sintomas hipomaniacos e sintomas depressivos (que não satisfazem os critérios para episódio depressivo).</p>

Fonte: Carvalho e tal, 2014.

TDM (Transtorno depressivo maior): Esse transtorno é caracterizado pela duração de episódios depressivos, onde pode durar de duas semanas até dois anos ininterruptos, onde o indivíduo apresenta alguns sintomas de depressão maior como fadiga, distúrbios de apetite e sono, diminuição na concentração e autoestima.

TPB (Transtorno de personalidade borderline ou limítrofe): São caracterizadas pela instabilidade de relacionamentos, Humor e Comportamento, Indivíduos que apresentam desempenho intelectual um QI de 79 a 84 estão na faixa de inteligência limítrofe. Podendo apresentar um deficiência intelectual leve, Moderada, Grave e Profunda.

Leve: As principais características são, Dificuldades para perceber, com exatidão e acurácia, pistas sociais na relação com pares. As conversas e a linguagem indicam que seu pensamento é mais concreto e imaturo do que o de pares da mesma idade. Possíveis dificuldades na regulação das emoções com os pares da mesma idade. Possíveis dificuldades em lidar com a noção de risco, apresentar julgamento social imaturo, além de risco de ser manipulado pelos outros (GOODMAN; SCOTT, 2004).

Moderada: Apresentando as principais características, Há diferenças importantes em relação aos pares em termos de comportamento social e comunicação. A linguagem comunicativa é bem menos complexa do que a de pares de mesma idade. Podem ter e manter amizades satisfatórias e eventualmente ter relacionamentos românticos (namorar, paquerar), mas podem apresentar dificuldades para perceber regras e pistas sociais. Podem ter dificuldades para tomar decisões, e os relacionamentos interpessoais podem ser limitados pelas dificuldades de comunicação e interação social. Têm necessidade de receber apoio social e na comunicação para que atividades no trabalho (geralmente tarefas simples) possam ocorrer com sucesso. Muitos desses indivíduos, apesar de visivelmente deficientes e desajeitados no contato interpessoal, gostam da interação social e podem estabelecer uma conversa simples (GOODMAN; SCOTT, 2004).

Grave: As principais características são, a linguagem falada é muito limitada em termos de vocabulário e gramática. A comunicação falada pode ser composta de palavras isoladas, e é frequente a necessidade de uso de comunicação alternativa. A comunicação se atém ao foco do aqui e agora dos eventos diários. Entendem apenas comunicação com discursos simples ou comunicação gestual simples (GOODMAN; SCOTT, 2004).

Profunda: As principais características são, Geralmente não há comunicação falada, pois a comunicação simbólica na fala e nos gestos é muito limitada. A comunicação é mais viável de forma não verbal, não simbólica. Podem entender algumas instruções muito simples e gestos elementares. Apreciam relacionamento com pessoas bem conhecidas, mas não conseguem iniciar interações sociais. Com frequência apresentam prejuízos sensoriais e motores que impedem muitas atividades sociais (GOODMAN; SCOTT, 2004).

3.5 PERFIL DO ASSEDIADOR

Normalmente os assediadores são pessoas vaidosas, levianas, dissimuladas, porém, fracas e medrosas (apesar de não demonstrarem) e, por esse motivo, tentam compensar suas fraquezas influenciando e assediando moralmente os colegas de trabalho. O assediador, via de regra, é dependente da energia alheia para viver.

Na realidade, o assediador tem necessidade de ser admirado pelas demais pessoas, precisa da constante aprovação alheia. Entretanto, quando lhe falta essa aprovação sente-se inferiorizado, o que o leva a assediar os integrantes do seu grupo. Nessa linha, Barros (2009, p. 933) leciona:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa 'perversa'. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se 'de um tom doutoral, dá a impressão de saber', 'usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido', demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes.

O assediador tem o prazer de fazer o assediado sofrer, de massacrar (via de regra) o menos favorecido, cujo medo gera obediência, não só da vítima, mas de todos os que estão ao redor. Seu objetivo é o domínio sobre a equipe, é controlar os colegas de trabalho.

Segundo uma pesquisa virtual, realizada em 2005, chamada de assédio, conforme citado por Cecchin (2006, p. 145), há definições dos perfis de agressores chefes, que destaca:

Mala-babão – É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno. É confuso, inseguro e emite ordens contraditórias.

Profeta – Sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores(as). Refere-se á demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando a sua habilidade em “esmagar” elegantemente.

Grande irmão – Aproxima-se dos trabalhadores(as). E mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se entra ou extramuros. Mas, na primeira “oportunidade”, utiliza as informações que obtém contra sua própria equipe ou contra um trabalhador em particular.

Pitbull – É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Garganta – É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Troglodita – É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.

Tasea (“Tá se achando”) – Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

Tigrão – Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Como mencionado anteriormente, não há uma definição definitiva sobre o perfil do assediador, no entanto, a característica de perversão é descrita por diversos autores, como também o sentimento de superioridade, em querer ser melhor em tudo e ser reconhecido como profissionais eficientes e eficazes, mesmo diminua seus colegas de trabalho com humilhações e brincadeiras de mal gosto, que entristecem, baixam a autoestima e abalam a saúde psicológica e conseqüentemente o desempenho de trabalhadores. Tais comportamentos são desenvolvidos ao decorrer de sua posição dentro das organizações, o que torna inviável a percepção de tais traços durante os processos seletivos, mas que levam á uma reflexão tanto para as possíveis vítimas, quanto para as empresas, na busca de práticas de combate e prevenção.

3.6 PERFIL DO ASSEDIADO

Geralmente o assediado (vítima do assédio moral) é aquele que se destaca no ambiente de trabalho por alguma razão. O indivíduo honesto em demasia, que fala o que pensa, que é brilhante na execução de suas funções, torna-se uma ameaça para os colegas “concorrentes” ou para a chefia, sendo potencial alvo de assédio moral por parte desses.

Também se enquadram neste perfil as pessoas fragilizadas, menos produtivas, com problemas tanto de ordem familiar, como financeira ou de saúde. Nesse sentido, Prata (2008, p. 180) ensina:

Muitas vezes a vítima é o trabalhador mais brilhante, honesto, capaz e criativo do grupo. ‘Originalidade implica coragem suficiente para transcender as normas geralmente aceitas. Algumas vezes isto implica ser mal compreendido ou rejeitado pelos companheiros’. Quem não aceita as regras negativas impostas pela dinâmica grupal termina por despertar a cumplicidade dos mais medíocres a fim de persegui-lo com o objetivo de não criar competição. Na maior parte dos casos, o assediado é um trabalhador com forte investimento psicológico no trabalho, que ama a sua profissão e,

por isso mesmo, vive com maior sofrimento em condição de marginalização.

Infelizmente, por melhor estruturado psicologicamente que seja o trabalhador, a prática reiterada e prolongada do assédio moral durante a jornada de trabalho, em razão das funções laborais que exerce, acabará por desestabilizá-lo emocionalmente, gerando sérios riscos a sua saúde física e psicológica.

Analisando alguns estudos e pesquisa constatou-se, que nem sempre as potenciais vítimas de assédio, são pessoas frágeis psicologicamente. Muitas vezes se tratam de profissionais excelentes, com alta produtividade e habilidades, o que pode gerar no agressor o sentimento de ameaça, que a partir de então escolhe suas vítimas, pois “(...) na verdade esse vale-se de um mecanismo velado para se livrar de uma determinada pessoa que incomoda.” (HIRIGOYEN, 2006 apud MEDEIROS et al, 2015, p. 106).

Ainda conforme Hirigoyen, 1999 conforme citado por Silva (2007, p. 05), afirma que “o assédio acontece quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe e recusa deixar-se subjugar.”

Com o intuito de classificar diferentes características, que os tornam alvos do assédio moral, Gonzalez de Rivera e Lopez Garcia (2003), denominam que os trabalhadores são divididos em três grupos:

a) os invejáveis – que se tratam de pessoas talentosas, eficientes e competitivas que de certa forma incomodam os líderes.

b) os vulneráveis – que são consideradas, pessoas psicologicamente fracas e com grande necessidade de aceitação.

c) os ameaçadores – que são os trabalhadores com alta produtividade, que possuem ideias de melhorias para a organização (apud BRADASCHIA, 2007).

3.7 LEIS TRABALHISTAS

Em âmbito federal, o Brasil não possui legislação própria para tratar do assédio moral laboral nas relações privadas, a tutela jurisdicional é realizada através da hermenêutica de outros dispositivos legais, no entanto a inexistência de lei

específica em âmbito federal não impede que a prática do assédio moral no trabalho seja coibida, portanto, utiliza-se de outras fontes do direito para buscar resolver os conflitos, como por exemplo, a CF/88, o Código Civil e a CLT (SILVA E OLIVEIRA, 2020).

Ainda de acordo com Silva e Oliveira (2020, p.15)

A CF/88 possui dispositivos que devem ser aplicados nos casos de psicoterror no trabalho, dentre os quais devem ser destacados os arts. 1º, inciso III; 3º; 5º, incisos V e X; 7º; e, o 205. A fim de defender a dignidade do trabalhador, o art. 1º, III, da CF/88, estabelece o princípio da dignidade da pessoa humana. O art. 3º assegura uma sociedade livre, justa e solidária. No art. 5º, caput, o princípio da igualdade toma forma, sendo assegurados ainda o direito à liberdade, à vida, e a segurança, etc., nos incisos V e X, é garantido o direito à resposta, que deve ser realizada na mesma proporção do agravo, a inviolabilidade da intimidade e da honra, sendo possível diante da violência ou ameaça a qualquer dos direitos garantidos a indenização por dano moral ou material.

Segundo Zorzo e Soldatti (2020), não existe uma lei trabalhista específica para coibição e punição àqueles que praticam o assédio moral. No entanto, na Justiça do Trabalho tal conduta, se caracterizada, toma outros contornos, motivando compensação financeira por danos morais e físicos, valendo-se para tanto dos princípios de natureza cível, além de autorizar, com tal comportamento, o empregado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, tudo somado à indenização que faz jus.

Zorzo e Soldatti (2020, p. 16) complementam dizendo que: há, portanto, a utilização do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; e) praticar o empregador, contra ele ou sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

No Congresso Nacional, tramitam processos que buscam tipificar o assédio moral como crime. O Projeto de Lei da Câmara 6757/10 prevê que a indenização mínima por assédio moral será de dez vezes o valor do salário do trabalhador. Pelo texto, o juiz poderá determinar que o empregador prove que não praticou o assédio para que não seja considerado culpado. Além disso, os sindicatos poderão entrar na Justiça pelos trabalhadores para obrigar as empresas a pagar indenizações e adotar

medidas preventivas.

O Projeto de Lei do Senado 121/2009 pune até com demissão o servidor público acusado de praticar assédio moral contra subordinados. No entanto, quando seria votado na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), surgiu uma polêmica, pois alguns senadores alegaram que a proposta fere o artigo 61 da Constituição, o qual reserva à iniciativa privativa do presidente da República as leis que disponham sobre os servidores públicos federais. O projeto foi retirado de pauta e aguarda votação.

3.8 FORMAS DE COMBATE

Mesmo que existisse uma lei específica para regulamentar os casos de assédio moral, infelizmente ainda não seria o suficiente para resolver tudo, ou seja, para combater esse mal tão difundido nas relações de trabalho.

No entanto, acerca do assunto, há as chamadas tutelas inibitórias que visam prevenir a ocorrência de práticas lesivas ao trabalhador. Nesse sentido, Lima Filho (2009, p. 118) afirma:

De fato, a tutela inibitória tem caráter eminentemente preventivo, de forma que a tutela específica consiste em manter na íntegra um direito alvo de provável lesão. E o fato de possuir este caráter preventivo faz com que sempre se obtenha de forma efetiva a tutela requerida, já que impede que o direito seja lesado, dando ensejo ao órgão jurisdicional conceder a tutela na sua forma mais específica possível.

Assim, não se pode esquecer que a prática do assédio moral, além de prejudicar a vida do trabalhador, no aspecto físico e psicológico, prejudica e degrada também o ambiente laboral.

Na visão de Barreto (2004), o empregador tem o dever de garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável. É nesse mesmo sentido que o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região (2003) afirma que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho adequado aos subordinados e de tomar medidas para eliminar toda e qualquer forma de humilhação, de constrangimento e de discriminação no trabalho.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 108) asseguram que:

[...] o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um local perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral

seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

Como se pode notar, o empregador deve garantir ao seu subordinado um local de trabalho seguro, que respeite seus direitos e sua dignidade e que não agrida sua saúde. Desse modo, entende-se que a promoção de um ambiente de trabalho livre de violência, que proporcione o bem-estar comum e a melhoria da qualidade de vida, é uma responsabilidade organizacional.

Se a organização negligencia a violência, fere um dos direitos humanos mais sagrados: o direito de ser tratado como um ser humano – argumento que deveria ser suficiente para provocar a mudança de postura por parte do empregador. No entanto, cabe lembrar que o assédio moral trata-se também de uma questão econômica e social, que pode causar sérios prejuízos à organização (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Nesse sentido, fica claro que as organizações têm “absoluto interesse em coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem” (FREITAS, 2001, p. 17). Portanto, é possível e necessário que elas desenvolvam políticas que inibam práticas perversas em seu ambiente, eliminando a violência de suas relações.

Heloani (2003) explica que a prevenção e o combate ao assédio moral vão muito além da criação de um código de ética. Para o autor, a organização pode criar mecanismos para que os funcionários denunciem os agressores, mantendo o sigilo, como, por exemplo, por meio da utilização de urnas que garantam o anonimato da vítima. Além disso, o autor destaca a importância de serem revistas as condições de trabalho que motivam a demasiada competição e que geram mais violência.

Essa visão é compartilhada por Barreto (2004), o qual recomenda que as organizações criem espaços de apoio as vítimas, nos quais as denúncias possam ser feitas sem prejuízos aos envolvidos, garantindo o sigilo daquilo que foi confidenciado. A autora ainda ressalta que a organização deve buscar soluções para eliminar o medo das práticas produtivas e alterar as condições atuais de trabalho, criando métodos mais participativos e que concedam mais autonomia aos indivíduos, reduzindo, assim, o trabalho monótono e repetitivo e as extensas jornadas laborais.

Ainda nessa linha de pensamento, Freitas (2007) afirma que a organização deve agir com mecanismos de denúncias, apurações de fatos e punições, mostrando aos seus colaboradores que todos deveriam ter um tratamento igualitário.

Para a autora, o assédio moral acontece porque a organização não se posiciona de modo contrário à sua ocorrência. Portanto, esta deve evidenciar que não tolera esse tipo de conduta e que não existem pessoas intocáveis quando a busca é por um melhor ambiente de trabalho.

Também vale a pena citar autores como Benevides et al (2012), que sugerem como boas práticas preventivas, a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas para a discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas, de modo que as mesmas sejam erradicadas do ambiente de trabalho e deixem de ser fator de risco psicossocial, capaz de provocar danos à saúde do trabalhador assediado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível observar durante o estudo que a partir do assédio moral no ambiente de trabalho uma série de doenças psicológicas podem vir a ser desencadeadas, afetando o indivíduo em sua relação pessoal e interpessoal trazendo assim mudanças em seu comportamento e afetando diretamente no seu local de trabalho, mostra ainda que a abordagem desse tema é uma questão difícil de ser tratada por infelizmente ser algo recorrente e pela dificuldade das vítimas em se defender do assediador.

O ambiente organizacional tem tornando-se palco das mais variadas formas de violência, desrespeitando o elemento humano, suas particularidades e diferenças. A disputa interna, o desprezo pelo outro e a incapacidade de empatia induzem a comportamentos autoritários e ao desrespeito entre os membros da organização.

No contexto organizacional, o indivíduo pode ser exposto a situações humilhantes e constrangedoras no exercício de sua função. Repetitivas ou prolongadas, estas atitudes podem causar diversos prejuízos emocionais, físicos e principalmente psicológicos ao trabalhador, podendo gerar danos irreparáveis que impactam o clima e a cultura organizacional, com implicações para toda a estrutura organizacional.

São estas constatações que tornam relevante os estudos sobre as consequências psicológicas do assédio moral nas organizações. É necessário conhecer esse mal para que seja possível pensar em formas de combate e prevenção desse, que é uma das expressões mais recentes e recorrentes da

violência exercida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Jaruá, 2005.
- CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, p. 243-255, 2012.
- DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**, p. 532-639, 2018.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CRUSARO, Jusara. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Pensar, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 292-310, jan./jun. 2011.
- GUEDES, Maria Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista Amatra II. Aiv no 10. São Paulo. Dez 2003.
- GUIMARÃES, Liliana Adolpho. RIMOLI, Adriana Adália. Mobbing. **Assédio psicológico no trabalho uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia teórica. v22. No 2. Brasília. Maio/agost. 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006
- TEIXEIRA, Rubens de França; REIS, Marcia Cristina; SANTOS, Luís Miguel Luzio. **Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná**. p. 14-15, 2013.
- MELO; Raul Henrique; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**, 2017.

MODESTO, Celina. **Assessoria de Comunicação Social TRT-13. TRT-13** promove campanha sobre assédio moral e sexual durante mês de maio, 2022.

MOURA, Daniele da Silva; PEREIRA, Eliude Grinaura; LIRA, Juliane Cristina de Melo. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**, 2020.

NASCIMENTO, Cleber Mendes; LIMA Kewri Rebeschini. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, 2017.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho. O assédio moral no direito do trabalho**, 2013.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. Mentas depressivas. **As três dimensões da doença do século**, v.1, p. 11, v2, p. 12-13, 2018.

SILVA, Monica Leila. **Quarta vara do trabalho de Sorocaba, julgo improcedentes**. R. C. A sistemas de segurança LTDA, 2016.

TEIXEIRA, Rubens de França; REIS, Marcia Cristina; SANTOS, Luís Miguel Luzio. **Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná**. p. 14-15, 2013.

THOME, Candy F. **O assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.