



Jornada de trabalho excessiva e assédio moral: seus impactos na saúde mental do trabalhador

Excessive working hours and moral harassment: its impacts on workers' mental health

El exceso de horas de trabajo y el acoso moral: su impacto en la salud mental de los trabajadores

DOI: 10.55905/revconv.17n.2-012

Originals received: 12/29/2023

Acceptance for publication: 01/19/2024

Silvana Maria Aparecida Viana Santos

Doutoranda em Ciências da Educação

Instituição: Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS)

Endereço: Asunción - República do Paraguai

E-mail: silvanaviana11@yahoo.com.br

RESUMO

O presente estudo buscou realizar uma breve análise sobre a jornada de trabalho excessiva e o assédio moral, tendo como objetivo geral compreender os impactos causados pela jornada excessiva de trabalho e o assédio moral influenciando na saúde mental do trabalhador a partir de um relato de experiência. A partir disso levantou-se o seguinte questionamento: Como o excesso de trabalho e o assédio moral influenciam na saúde mental do trabalhador dentro do ambiente de trabalho? Para efetivação do presente estudo seguimos o percurso metodológico no qual utilizou-se da pesquisa teórico-bibliográfica, a fim de compreender criticamente e de forma sócio-histórica o fenômeno trabalho e jornada de trabalho, assim como a sua construção na sociedade ao longo dos tempos. A pesquisa efetivou-se com a busca das obras de autores que contribuíssem com a temática nas plataformas acadêmicas Google e Scielo utilizando-se dos descritores: jornada de trabalho; adoecimento mental; jornada excessiva; e assédio moral no trabalho. Realizamos breves análises sobre o trabalho, o adoecimento mental no ambiente de trabalho, seus impactos para o trabalhador, leis que garantem a assistência do trabalhador, o adoecimento mental, o assédio moral e sua relação com as jornadas excessivas, debatendo como o ambiente hostil interfere no bom desenvolvimento profissional e elencado como atuar de forma a enfrentar essas questões. Por fim, compreendemos que em sua maioria o trabalhador não percebe que está no meio de um jogo de interesses, influenciado para estar sempre em competição com os outros e garantindo o melhor desempenho da empresa.

Palavras-chave: trabalho, adoecimento mental, jornada excessiva, assédio moral no trabalho.

ABSTRACT

The present study sought to carry out a brief analysis of excessive working hours and moral harassment, with the general objective of understanding the impacts caused by excessive working hours and moral harassment on workers' mental health based on an experience report. From this,



the following question arose: How do excessive work and moral harassment influence workers' mental health within the work environment? To carry out this study, we followed the methodological path in which theoretical-bibliographical research was used, in order to critically and socio-historically understand the phenomenon of work and working hours, as well as their construction in society over time. . The research was carried out by searching for works by authors who contributed to the topic on the academic platforms Google and Scielo using the descriptors: working hours; mental illness; excessive working hours; and moral harassment at work. We carry out brief analyzes of work, mental illness in the workplace, its impacts on the worker, laws that guarantee worker assistance, mental illness, moral harassment and its relationship with excessive working hours, debating how the hostile environment interferes in good professional development and lists how to act in order to face these issues. Finally, we understand that most workers do not realize that they are in the middle of a game of interests, influenced to always be in competition with others and ensuring the best performance of the company.

Keywords: work, mental illness, excessive working hours, moral harassment at work.

RESUMEN

El presente estudio pretende realizar un breve análisis de la jornada laboral excesiva y el acoso moral, con el objetivo general de conocer las repercusiones causadas por la jornada laboral excesiva y el acoso moral en la salud mental de los trabajadores, a partir de un informe de experiencia. En base a ello, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cómo influyen el exceso de horas de trabajo y el acoso en la salud mental de los trabajadores en el lugar de trabajo? Para llevar a cabo este estudio, se siguió un camino metodológico en el que se utilizó la investigación teórica y bibliográfica con el fin de comprender crítica y socio-históricamente el fenómeno del trabajo y la jornada laboral, así como su construcción en la sociedad a lo largo del tiempo. La investigación se llevó a cabo mediante la búsqueda de trabajos de autores que contribuyeron al tema en las plataformas académicas Google y Scielo, utilizando los descriptores: horas de trabajo; enfermedad mental; exceso de horas de trabajo; y acoso en el trabajo. Realizamos breves análisis sobre el trabajo, las enfermedades mentales en el ambiente de trabajo, su impacto en los trabajadores, las leyes que garantizan la asistencia a los trabajadores, las enfermedades mentales, el bullying y su relación con el exceso de horas de trabajo, discutiendo cómo un ambiente hostil interfiere en el buen desarrollo profesional y enumerando cómo lidiar con estas cuestiones. Por último, nos dimos cuenta de que la mayoría de los trabajadores no se dan cuenta de que están en medio de un juego de intereses, influenciados para estar siempre en competencia con los demás y garantizar el mejor rendimiento de la empresa.

Palabras clave: trabajo, enfermedad mental, exceso de horas de trabajo, intimidación en el trabajo.

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos o trabalho deteve uma condição a qual desenvolvia um papel fundamental de subsistência fazendo parte da construção do sujeito. Contudo, foi a partir de



evoluções científicas, tecnológicas, mercadológicas e socioculturais, que ele passou por profundas mudanças, as quais permitiram influenciar diretamente e indiretamente as características mais profundas dos indivíduos dentro da sociedade.

A Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do século XIX, foi uma resposta dos trabalhadores as jornadas excessivas de trabalho, péssimas condições e aos baixos valores pagos por aqueles que contratavam sua mão-de-obra. Durante muito tempo, o trabalhador foi forçado à jornadas excessivas de trabalho e remuneração que não lhes garantia comprar a batata para se alimentar, e no interesse de lucrar ainda mais, os industrial passaram a contratar mulheres e crianças e submetê-los a trabalhos insalubres, noturnos e intensos (ANTUNES, 2010).

Para Behring e Boschetti (2011), ao longo do período que antecedeu as Revolução Industrial existiram legislações que de certa forma atuavam como código coercitivo do trabalhador, pois essas leis beneficiavam a burguesia, estabelecendo que ao pobre lhe era obrigado a aceitar qualquer trabalho que lhe fosse oferecido sendo vedado negociar remuneração, pois a vagabundagem era considerada crime, e caso não tivesse trabalho, era punido com trabalhos forçados, o objetivo era coibir a mendicância dos pobres válidos. O movimento operário muito lutou para a conquista da sua jornada de trabalho que garantisse qualidade de vida e melhores condições de salário.

No Brasil, que passou por um processo de capitalismo tardio, ou seja, a industrialização se desenvolveu de forma tardia em comparação com a Europa e outros países, foi no Governo de Getúlio Vargas, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual o trabalhador passou a ter garantias, dentre elas, jornada de oito horas diárias, repouso semanal, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), Férias Remuneradas, dentre outros direitos.

Contudo, ao longo da história, existiam os acidentes de trabalho, que são se extinguiram com as legislações que garantem o direito do trabalhador, ao longo do século XX, nos deparamos com a produção em massa, ocasionada pela expansão do modo de produção taylorismo-fordismo, e em paralelo além dos acidentes de trabalho nos deparamos com novas formas de adoecimento laboral, na qual levanta inúmeros questionamentos a respeito das suas origens, que levantam hipóteses que estejam relacionadas as novas relações de trabalho (ANTUNES, 2010).



Conforme a FioCruz¹ dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no ano de 2022, um total de 209.124 mil trabalhadores foram afastadas do ambiente de trabalho por transtornos mentais, dentre eles: depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. Ainda de acordo com a Fundação, esse adoecimento possui relação com inúmeros fatores, dentre eles uma ampliação da informalidade (temos por exemplo a uberização) e ausência de direitos trabalhistas que ironicamente são associados ao ônus do “empreendedorismo”, essa precarização causa potencialidades que levam ao estresse, ansiedade, depressão e até mesmo ao suicídio.

A jornada de trabalho excessiva tem sido uma preocupação crescente em todo o mundo. Com a crescente demanda por produtividade e a pressão para alcançar metas, muitos trabalhadores se veem envolvidos em jornadas de trabalho longas e extenuantes. Embora essa dedicação possa parecer valiosa em termos de produtividade, os impactos na saúde mental dos trabalhadores podem ser significativos.

Dessa forma, o presente estudo possui como objetivo geral compreender os impactos causados pela jornada excessiva de trabalho e o assédio moral influenciam na saúde mental do trabalhador a partir de um relato de experiência. Dessa forma levantamos o seguinte questionamento: Como o excesso de trabalho e o assédio moral influenciam na saúde mental do trabalhador dentro do ambiente de trabalho? Para o percurso metodológico da presente pesquisa, utilizou-se a pesquisa teórico-bibliográfica, a fim de compreender criticamente e de forma sócio-histórica o fenômeno trabalho e jornada de trabalho, assim como a sua construção na sociedade ao longo dos tempos. A pesquisa efetivou-se com a busca das obras de autores que contribuíssem com a temática nas plataformas acadêmicas Google e Scielo utilizando-se dos descritores: jornada de trabalho; adoecimento mental; e trabalho.

Tal pesquisa justifica-se a fim de compreender a partir da engenharia de produção os processos organizacionais nos quais os indivíduos estão inseridos na cena contemporânea, e interpretar as produções existentes acerca da temática com finalidade de colaborar para a expansão de trabalhos futuros, bem como para subsidiar organizações e profissionais sobre o adoecimento do trabalhador em nossa sociedade tecnológica e competitiva.

¹ Disponível em: <https://www.epsvjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Instituto,2021%20foram%20registrados%20200.244%20afastamentos.<Acesso em: 25 set. 2023>>.



2 O TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL

Foram grandes as mudanças pelas quais passou o mundo do trabalho resultante da transição do feudalismo para o capitalismo. O processo de industrialização se intensificou na era da globalização, em paralelo trouxe uma fragmentação das atividades laborais, estas, aliada a um mercado de trabalho competitivo, com um discurso de proatividade, medo do desemprego que obrigam o indivíduo a sujeitarem-se a condições de trabalho extremamente precárias, insalubres, associadas a baixos salários, situações de assédio moral e sexual, jornadas de trabalho excessivas e acúmulo de funções para cumprir as metas estabelecidas por seus empregadores. Todos esses fatores contribuem para a ocorrência de adoecimento mental, pois geram sintomas de estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores.

Contudo, nas análises de Nobrega (2019), além das mudanças socioeconômicas, ocorreram inovações tecnológicas, as quais juntas trouxeram grandes mudanças no modo de trabalhar, assim como no adoecimento dos trabalhadores. A palavra trabalho tem sua origem no latim com a diferenciação entre “labore” e “operare”, na qual a palavra labore está relacionada ao ato de labor, enquanto operare à própria obra.

Ainda conforme a autora, essas exigências contemporâneas que o mercado estabelece, comprometem a saúde mental dos profissionais, sabe-se a partir de estudos realizados por inúmeros autores que o trabalho atua como fonte da realização do indivíduo, contudo, ele também pode resultar no adoecimento do corpo e da mente. Entre os riscos mais comuns resultantes das condições de trabalho estão: físicos, químicos, biológicos, “embora existam os riscos psicossociais, não menos importantes, comprometendo a saúde das pessoas por meio de mecanismos psicológicos e fisiológicos, podendo se manifestar de forma silenciosa ou até subjetiva” (Nobrega, 2019, p.05).

Quadro 1 – Doenças Relacionadas ao Trabalho em Excesso

DOENÇA	ESPECIFICAÇÕES
Estresse Crônico	Um dos principais impactos da jornada de trabalho excessiva é o estresse crônico. Trabalhar longas horas de forma constante pode levar a altos níveis de estresse, pois os trabalhadores têm menos tempo para relaxar e recuperar. O estresse crônico está associado a uma série de problemas de saúde mental, incluindo ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático.
Distúrbios do Sono	A falta de sono devido à jornada de trabalho prolongada pode levar a distúrbios do sono, como insônia e privação de sono. O sono inadequado está intimamente ligado à saúde mental precária. Quando os trabalhadores não têm a oportunidade de descansar adequadamente, sua capacidade de concentração diminui, o que pode resultar em erros no trabalho e aumentar o risco de acidentes.



Redução do Tempo para Atividades de Bem-Estar	Longas jornadas de trabalho também limitam o tempo disponível para atividades de bem-estar, como exercícios físicos, hobbies e interações sociais. Isso pode levar a sentimentos de isolamento e diminuição da qualidade de vida, contribuindo para problemas de saúde mental.
Desgaste Profissional (Burnout)	O desgaste profissional, ou burnout, é uma consequência frequente da jornada de trabalho excessiva. Os sintomas de burnout incluem exaustão emocional, cinismo em relação ao trabalho e baixa realização profissional. Esses sintomas podem prejudicar gravemente a saúde mental e afetar negativamente o desempenho no trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Nobrega (2019).

Conforme Figueiredo et al. (2022), muitas vezes quando se percebe o indivíduo no ambiente de trabalho com um comportamento desmotivado ou exausto, este adoecimento mental é confundido com preguiça. Se faz necessário ressaltar que no ambiente corporativo, o qual existe a necessidade de realizar atividades que compõem a profissão exercida, a depressão pode prejudicar e dificultar na realização dessas tarefas, pois geralmente seus sintomas estão associados a irritabilidade, cansaço excessivo, dificuldade de concentração e atenção, assim como crises de choro, podemos citar também problemas de relacionamentos interpessoais devido ao estado deprimido, procrastinação e inabilidade para tomar decisões.

Os autores acrescentam que alguns gatilhos podem agravar ou dar origem a essa doença no ambiente de trabalho, são eles: a discriminação, o assédio (por parte dos gestores e até colegas), humilhação, excesso de demanda, comparação com os colegas, relacionamento hostil com a equipe e competitividade excessiva.

Conforme Nobrega (2019), em decorrência de altas incidências, o adoecimento mental relacionado ao trabalho, nos últimos anos, vem sendo objeto de estudo, pois está gerando prejuízos para a qualidade de vida do profissional e perdas econômicas para o empregador e o Estado, levando em consideração os afastamentos e requisições de auxílio doença. Evidências mostram que extensas jornadas de trabalho são uma das principais causas desse adoecimento.

Essa convivência prolongada com o estresse no trabalho, resultou em uma doença conhecida como Síndrome de Burnout, também chamada de síndrome de esgotamento profissional, é uma resposta do psicológico do indivíduo as situações conflituosas no ambiente de trabalho, vem sendo amplamente discutida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 2019 e classificada como doença do trabalho (Alencar et al, 2022).

Inicialmente esse esgotamento passou por inúmeras definições, até chegar a sua terminação atual Síndrome de Burnout, sendo confirmada e inserida no CID-11 (Classificação Internacional de Doença – 11) a partir do primeiro dia do ano de 2022. É caracterizada por uma



exaustão emocional, a qual ocorre a partir de estressores interpessoais dentro do ambiente de trabalho. Três dimensões a caracterizam: primeiro a Exaustão Emocional, está relacionada ao sentimento de sobrecarga e desgaste emocional; segundo a Despersonalização, possui relação com os sentimentos negativos em relação ao outro, atitudes irônicas e relações falsas e a Falta de Realização Pessoal que se relaciona com sentimentos de inadequação pessoal e profissional ao trabalho (Alencar et al, 2022).

Outro ponto a se destacar, é que essa síndrome está vinculada ao auxílio-doença acidentário, quando o trabalhador é diagnosticado pode ser concedido. Contudo, inicialmente é concedido ao trabalhador o afastamento das suas atividades laborais pelo período superior a 15 dias consecutivos, conforme previsto no art. 59 da Lei 8213/91. Se o indivíduo, após cumprido o prazo de carência estabelecido em lei, ainda apresentar a incapacidade de exercer suas funções no ambiente de trabalho, o auxílio-doença será devido a esse colaborador. A síndrome de Burnout possui grande influência no trabalho, apresentando dentre seus sintomas: cansaço físico e mental, alteração de humor repentino, irritabilidade, insônia, frequentes dores de cabeça, alteração no apetite e dificuldade de concentração (Figueiredo et al., 2022, p.96).

Os transtornos de ansiedade estão relacionados ao medo, ansiedade excessiva e perturbações comportamentais relacionadas, pois, é através do medo que o cérebro responde as ameaças reais quando percebidas, no entanto, a ansiedade é uma antecipação de ameaça futura. Não há diferença dentro do ambiente corporativo, em meio aos avanços tecnológicos que a cada dia fazem parte do cotidiano, a era da produtividade e proatividade, as pessoas não compreendem que precisam de descanso ao contrário das máquinas, outro ponto é a competitividade, frente a tudo isso, as empresas se aproveitam para explorar ainda mais o seu “colaborador”, exigindo deles além de tudo isso, mais comprometimento associado a uma carga horária maior, ou seja, mais tempo de trabalho e sem o direito de horas extras. “É fato que aos olhos do homem a doença mais agravante é aquela que já é possível ser identificada com sintomas no corpo humano, mas o que muitos esquecem é que antes da doença revelar seus sinais no corpo, ela começa na mente” (Figueiredo et al., 2022, p.98).

Contudo, para Figueiredo (2022), para combater os impactos negativos da jornada de trabalho excessiva na saúde mental, seriam necessárias algumas medidas apropriadas, a serem tomadas dentro das organizações, dentre elas: **Políticas de Horário de Trabalho:** as empresas devem revisar suas políticas de horário de trabalho e garantir que os funcionários não sejam



incentivados a trabalhar horas excessivas. Isso pode incluir a implementação de limites de horas extras e incentivos para tirar férias; **Flexibilidade no Trabalho**: oferecer opções de trabalho flexíveis, como horários flexíveis ou a possibilidade de trabalho remoto, pode ajudar os trabalhadores a equilibrar suas vidas pessoais e profissionais; **Promoção do Bem-Estar**: empresas podem promover programas de bem-estar para funcionários, incentivando a prática regular de exercícios, a meditação e o descanso adequado; **Educação e Conscientização**: educar os funcionários sobre os riscos da jornada de trabalho excessiva para a saúde mental e oferecer recursos para lidar com o estresse pode ser eficaz; e **Apoio Psicológico**: disponibilizar serviços de apoio psicológico no local de trabalho ou encorajar os trabalhadores a buscar ajuda profissional quando necessário é crucial.

2.1 O MUNDO CORPORATIVO E COMPETITIVO

Geralmente as organizações não estão preocupadas ou interessadas com a satisfação do trabalhador. Os lucros e clientes que conquistam no decorrer dos anos são sua maior preocupação, no entanto, esquecem dos gastos que tem com colaboradores que estão insatisfeitos no trabalho, que não produzem, que adoecem e precisam de afastamento, principalmente por não se sentirem bem recompensados ou até valorizados no ambiente do trabalho.

Uma prática que vem se desenvolvendo na última década é a terceirização, caracterizando-se como instrumento central das estratégias de gestão corporativa. Esse mecanismo de contratação possui como importância, entre outros aspectos, o fato de dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, passando a convertê-las em relações interempresas, viabilizando assim uma maior flexibilidade das relações de trabalho, dessa forma aos trabalhadores são impostos contratos por tempo determinado, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, essas ações permitem também, a desestruturação da classe trabalhadora (Antunes; Praun, 2015).

As políticas e práticas, de inúmeros ambientes organizacionais, continuam a serem geridas com o mesmo “pensamento”, das teorias administrativas iniciais, essas primeiras teorias eram voltadas quase que exclusivamente para aumentar a produtividade e lucratividade a qualquer custo, levando o indivíduo a trabalhar com frequência no seu limite, principalmente no âmbito emocional, levando em consideração cobranças e pressões psicológicas. Desse modo, fica evidente como o trabalhador é frágil em comparação a esta conjuntura, uma vez que ele está



sujeito as metas e resultados estipulados pelas organizações e os gestores, muitas vezes superdimensionados, precisando que estes indivíduos se dediquem ao extremo para que estas sejam cumpridas (Camargo; De Sousa Almeida; Júnior, 2018).

Ao mesmo tempo que vivemos em um mundo globalizado e intensificou-se a especialização, juntou veio a precariedade e a informalização do trabalho para o empregado, resultando em uma realidade na qual o homem, multitarefa, tem o seu conhecimento e seu esforço próprio, cada vez mais como o fator decisivo no século XXI. Outro ponto importante para destacarmos, além do avanço da tecnologia, que nos faz estarmos inseridos na “era digital”, podemos elencar o profissional multitarefas, o qual surgiu a partir do surgimento de políticas que detinham como principal objetivo a redução de custos com pessoal por parte das organizações. Na cena contemporânea ele é valorizado, pois, as tarefas que antes era desempenhadas por dois ou mais funcionários, agora passaram a ser realizadas somente por um e pagando apenas o salário deste, sem acréscimo nenhum (Camargo; De Sousa Almeida; Júnior, 2018).

O profissional multitarefa não representa um progresso da civilização ao contrário, caracteriza-se como um retrocesso, pois está disseminada nos animais como instinto selvagem. Para tanto, este trabalhador “faz tudo”, possui outro dilema, que, por sua vez está na garantia de sua empregabilidade e estabilidade, necessitando que este exiba comportamentos adaptativos ao contexto de exigências que com o passar dos tempos tornam-se cada vez mais elevadas, além de aderir às demandas e clima de competitividade por metas ou desempenhos crescentes. (Camargo; De Sousa Almeida; Júnior, 2018).

Desse modo, o presente contexto de trabalho, se torna propício à prática de atitudes marcadas por inúmeras formas de violência no ambiente de trabalho, para com o trabalhador, por parte dos gestores ou até mesmo dos próprios colegas, e vale ressaltar que o assédio moral é apenas um dos exemplos dessas formas, “sobretudo quando as lideranças são desqualificadas em termos de formação ou com tendências ao emprego de violência nas relações interpessoais” (Camargo; De Sousa Almeida; Júnior, 2018, p.131).

Contudo, tudo isso também exige dos profissionais além da competitividade, da atuação como multitarefas, situações de violência e assédio, o excesso de carga horária, pois, para cumprir a metas e garantir sua estabilidade no emprego, este se submete a jornadas abusivas e sem registro, não esquecendo que muitas vezes não remuneradas, pois geralmente foi escolha do trabalhador “ficar até tarde, pois não deu conta”, e as empresas não pagam extra. Uma jornada



de trabalho excessiva é caracterizada pelo número de horas que um trabalhador passa no emprego, que excede as normas estabelecidas pela legislação trabalhista ou que ultrapassa um limite considerado razoável para manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Embora as definições de uma jornada de trabalho excessiva possam variar de país para país e de setor para setor, é comum que ela envolva longas horas de trabalho, muitas vezes além do horário regular (Camargo; De Sousa Almeida; Júnior, 2018).

Essa falta de cuidado com a saúde do trabalhador por parte das empresas, com todas essas cobranças citadas anteriormente, preocupa estudiosos em relação aos fatores psicossociais de risco à saúde, pois são causas de adoecimento frequentes neste contexto.

2.2 O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é um espaço onde passamos grande parte de nossas vidas, desempenhando nossas funções e buscando nosso sustento e de nossa família. Entretanto, infelizmente, esse ambiente nem sempre é livre de problemas, e um dos mais preocupantes é o assédio no trabalho. Este tópico abordará o assédio no ambiente de trabalho, seus impactos na saúde mental dos trabalhadores, as formas de evitar esse comportamento prejudicial e as leis que protegem os direitos dos trabalhadores.

Se faz necessário trazermos um breve debate sobre essa temática, principalmente porque muitas vezes o gestor faz uso de assédio de várias formas, sejam explícitas ou sutis, para o colaborador se estender a jornadas exaustivas. “A falta da reciprocidade entre o alto esforço dispendido e a pouca recompensa recebida em troca do empregador, é outra condicionante que exacerba os efeitos negativos do excesso de trabalho na saúde” (Antunes, 2020, p.314).

Conforme Ávila (2008), não foi no campo das relações humanas que surgiu a figura do assédio moral, contudo, foi no campo da Biologia, que foi utilizada pela primeira vez, a partir de pesquisas realizadas na década de 1960, na qual, os resultados evidenciaram em determinado grupo de animais de pequeno porte, comportamentos agressivos quando outros animais tentavam invadir seu território. Eles se defendiam através de intimidações e atitudes agressivas coletivas, no intuito de expulsar o invasor solitário ou em companhia de outros, os estudiosos denominaram esse comportamento como *mobbing*, cujo seu significado em inglês vem do verbo maltratar, atacar, perseguir, sitiar, e o substantivo multidão, turba.



Ao longo dos anos o *mobbing* foi qualificado como terror psicológico ou psicoterror, no qual o indivíduo é submetido “a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo-a a exclusão do mercado de trabalho, pois torna a vítima incapaz de encontrar um emprego, devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior” (Ávila, 2008, p.04).

Contudo, o assédio no ambiente de trabalho pode ser definido como um comportamento indesejado e persistente que cria um ambiente hostil, intimidante ou ofensivo para um ou mais trabalhadores. Ele pode assumir diversas formas, como assédio moral, assédio sexual, discriminação e bullying. É importante notar que o assédio não está limitado a atitudes de superiores hierárquicos em relação a seus subordinados; colegas de trabalho também podem ser perpetradores (Ávila, 2008).

Nascimento (2021), elenca que o assédio no ambiente de trabalho possui objetivos específicos, dentre eles desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo; pressionar este a pedir demissão; causar ao colega de trabalho a sua transferência para outro local de trabalho, pois este causa alguma ameaça dentro da empresa; fazer com que o trabalhador se sujeite a más condições de trabalho sem reclamar ou nem perceber determinadas condições de humilhação e constrangimento na empresa. Os impactos do assédio no ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores são devastadores. Eles podem incluir dentre outros fatores o que se destaca no quadro 2 abaixo:

Quadro 2 – Fatores Relacionados ao Assédio no Trabalho

Estresse e Ansiedade: A vítima de assédio frequentemente experimenta altos níveis de estresse e ansiedade devido à constante pressão e medo de retaliação.
Depressão: O assédio pode levar à depressão, com sentimentos de desamparo e isolamento social.
Baixa Autoestima: Vítimas frequentemente questionam sua própria competência e autoestima, o que afeta sua autoconfiança.
Problemas Físicos: O estresse crônico resultante do assédio pode causar problemas de saúde física, como insônia, hipertensão e problemas gastrointestinais.
Desempenho no Trabalho: O rendimento no trabalho pode ser prejudicado, já que a vítima tem dificuldade em se concentrar e se engajar em suas tarefas.

Fonte: Elaborado pelo autor

No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantem o direito dos trabalhadores de um ambiente de trabalho livre de assédio. A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu alterações na CLT para tratar especificamente do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Desse modo, se ressalta que



é fundamental adotar medidas preventivas para combater o assédio no ambiente de trabalho, dentre elas: **Políticas Internas:** As empresas devem estabelecer políticas claras de prevenção do assédio e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso; **Treinamento:** Oferecer treinamento regular para funcionários e gerentes sobre o assédio, seus efeitos e como denunciar casos; **Canais de Denúncia:** Disponibilizar canais de denúncia confidenciais, onde os funcionários possam reportar incidentes sem medo de retaliação; e **Investigação Adequada:** As empresas devem conduzir investigações imparciais e completas quando uma denúncia é feita. Os trabalhadores também devem estar cientes de seus direitos e, caso sejam vítimas de assédio, devem tomar medidas legais, como denunciar o assédio ao departamento de recursos humanos ou à ouvidoria da empresa, procurar apoio psicológico e emocional para lidar com os impactos do assédio e procurar um advogado, em casos mais graves é necessário buscar aconselhamento jurídico e considerar ações judiciais contra os perpetradores (Nascimento, 2021).

Frente ao exposto, evidenciamos que mesmo as questões sobre o assédio moral tendo conquistado na legislação contornos relevantes, ainda se evidencia com frequência, assim como a grande maioria dos integrantes que compõem a relação laboral ainda desconhecem seu significado e suas consequências. Na maioria das vezes, a vítima, mesmo vivenciando seu sofrimento, não imagina que tenha sofrido violência ou agressão moral, dessa forma, é preciso estabelecer e buscar medidas de prevenção que prezem a qualidade de vida do empregado, assim como manter um ambiente de trabalho sadio.

Por fim, se faz necessário frisar que a jornada excessiva e o assédio moral são dois problemas interligados e altamente preocupantes no ambiente de trabalho, pois podem ter impactos significativos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

3 A EMPRESA

Este capítulo irá apresentar a empresa “Alfa”, uma empresa que trabalha com elaboração de projetos para o poder público, ela tem em seu quadro um total de 350 colaboradores, que trabalham registrados na CLT, com carga horária de 44 horas semanais.

A empresa Alfa é composta por vários setores, possui na unidade o setor de Recursos Humanos onde são realizadas diversas atividades voltadas aos colaboradores no intuito de incentivá-los principalmente na questão da produtividade e trabalho em equipe. Este setor não está na unidade apenas para identificar talentos como na maioria das empresas, mas com a



intenção de fazer um bom funcionamento integrado da companhia. A empresa também conta com setor de Call Center, copa, gerenciamento de projetos, dentre outros, possui como objetivo atender as demandas do setor público para o planejamento e elaboração de projetos de infraestrutura em geral, precisando sempre de ideias inovadoras e competitivas para não perder espaço para outra empresa concorrente. Dessa forma, exige dos seus “colaboradores” que sejam proativos, preza o trabalho em equipe, no entanto incentiva “indiretamente” a competitividade, cobra sempre boas ideias, comprometimento e que estejam sempre atualizados.

Para melhor entendimento a jornada de trabalho excessiva ocorre quando os funcionários são obrigados a trabalhar horas além das estabelecidas legalmente ou do razoável para suas funções. Isso pode ocorrer por diversas razões, como pressão da empresa para aumentar a produtividade ou falta de regulamentação eficaz.

A empresa preza pela ideia da melhoria das condições de vida, por meio de um mundo mais sustentável, preocupa-se com a qualidade e segurança em seus projetos e a integridade dos seus colaboradores. Desse modo, a maioria dos funcionários, são indiretamente obrigados a exceder a sua carga horária, ficando depois do expediente, isso porque precisam cumprir prazos, terem boas ideias, finalizar todas as etapas dos projetos, e essa é a melhor prova de “mostrar serviço”, pois a empresa precisa do empenho de seus “colaboradores”.

3.1 A EMPRESA ALFA INSATISFAÇÃO, SATISFAÇÃO, JORNADA EXCEDENTE E ESTRESSE

Realizei Estudo de Caso em uma empresa que não teve o seu nome divulgado por sigilo, dessa forma utilizamos identifica-la por um nome fictício: empresa Alfa. A empresa não possui Banco de Horas, nem realiza controle de excedentes de trabalho. De acordo com alguns funcionários eles ficam após o seu expediente pela necessidade de cumprir suas metas, pois o horário de trabalho não foi suficiente, e “não querem que o chefe ache que são preguiçosos assim como perder para o colega”. Corroborando com o que destaca o autor:

Impregnadas da lógica concorrencial típica do padrão flexível de acumulação e de sua expressão político-ideológica neoliberal, as relações sociais como um todo e sua expressão nos locais de trabalho materializam-se cada vez mais em um projeto que se apresenta de forma paradoxal. Um projeto que transita entre as incertezas do mercado e a necessidade do engajamento como saída para se manter empregado; entre o reconhecimento de uma realidade aparentemente exterior ao indivíduo, perpassada pelas mais diversas formas de precarização do trabalho, e o discurso de valorização de



suas potencialidades cotidianamente propagado no ambiente de trabalho (Antunes; Praun, 2015, p.417).

Na empresa Alfa, os colaboradores possuem uma visão positiva sobre exceder do horário de expedientes, justificando que preferem está trabalhando dessa forma ao desemprego, e atender a demanda da empresa, possibilitando almejar algum cargo de supervisão. Com a Consolidações das Leis do Trabalho – CLT, ficou estipulado que o empregado deve cumprir uma carga horária diária de 08 horas, durante a semana de segunda à sexta-feira e 04 horas aos sábados, e podendo ser alterada para uma carga horária de 08h48min de segunda à sexta-feira contanto que ao final totalize 44 horas semanais firmadas em acordo, desde que seja com coerência, no entanto, é vedado ao trabalhador trabalhar 12 horas por dia a fim de completar uma carga horária semanal. São vários os fatores existentes que influenciam para a limitação da jornada de trabalho, tais como, econômicos, biológicos e sociais (Cunha, 2009).

Assim, ao tratar da compensação de jornada o legislador previu a possibilidade de as empresas constituírem, mediante acordo ou convecção coletiva, o denominado “Banco de Horas”. Dessa forma, é possível pactuar jornada, de sorte que o excesso deste em um dia seja compensado com a correspondente diminuição em outro dia desde que a jornada diária não ultrapasse dez horas e que a compensação seja feita no prazo de um ano. (CUNHA, 2009, p. 145)

Conversando com alguns funcionários sobre questões de saúde, muitos afirmaram que sofrem de ansiedade, têm gastrite, fazem uso de alguma medicação controlada, sofrem de insônia e quando estão de folga preferem estar em casa e não tem muitos momentos de lazer. Houve situações de colegas que chegaram a ter estafa e diagnosticados com síndrome de burnout, foram afastados, no entanto, quando retornaram ao trabalho, meses depois foram demitidos, devido à redução da produtividade (DIÁRIO DE CAMPO, 2023).

Nesta perspectiva é importante frisar que a limitação da jornada foi estabelecida considerando o aspecto biológico, a para que se evitem efeitos no organismo/saúde do trabalhador decorrentes de excessivo estresse e racionalizações envolvidas no trabalho, resultado de movimento de lutas dos trabalhadores durante muitos anos, conforme estudamos no início deste texto. Do ponto de vista social, a intenção é que o trabalhador tenha horas disponíveis para aproveitar a família, curtir momentos de lazer para interação social e familiar. Partindo para a ótica econômica o descanso da jornada permite contribuir para que a produtividade aumente, satisfazer o trabalhador, valendo, também, como uma garantia contra o desemprego, sendo certo



que convergem tais fundamentos no sentido de que se configure um interesse público, com relação a aplicabilidade das normas respectivas (Cunha, 2009).

Ainda conforme Cunha (2009), a exaustão do indivíduo e o cansaço inviabilizam, este, passa a se sentir estagnado, de uma forma que não consegue desenvolver suas atividades, pois a fadiga e o desânimo causados pelo excesso de desempenho impede sua criatividade e conseqüentemente sua real capacidade. Desse modo, é importante compreender que as organizações possuem um papel na sociedade atual, que precisam exercer, o de garantir o bem estar de seus colaboradores. Muitas empresas já trabalham adequadas à estas mudanças, as quais são necessárias para conseguir manter os talentos em seu quadro, pois as doenças mentais e do trabalho são uma realidade da sociedade do desempenho.

No que tange as relações interpessoais com os colegas, eles se mostraram distantes, disse que o clima de competitividade e a desconfiança pelo outro se apropriar de suas ideias, faz as relações se limitarem a bom dia e conversas aleatórias sem muito avanço ou intimidade, podem até pensar em tomar uma cervejinha depois do expediente, mas não acontece, as relações se limitam ao ambiente de trabalho (DIÁRIO DE CAMPO, 2023).

Considerado esta fala, para Robbins (2010) existe uma forte relação entre quanto os indivíduos apreciam o contexto social de seu ambiente de trabalho e a satisfação que sentem no geral, ou seja, colegas, carga horária, atividades a serem exercidas, etc. Possuem forte relação com a satisfação no ambiente de trabalho a interdependência, o feedback, o apoio social e a interação com os colegas fora do trabalho, mesmo depois de considerarem as características do trabalho.

No final de nossa visita, conversamos com um grupo de funcionários, afirmaram que trabalham na empresa há pouco mais de um ano, contudo não entendia o motivo de tanta rotatividade, pois a empresa era muito boa de se trabalhar, dava perspectiva, por conta da produtividade, de o funcionário poder receber um pouco além do salário no final do mês. No entanto, exigia apenas dedicação, que o colaborador dedicasse um pouco mais de seu tempo e este poderia ir longe. É perceptível na fala que há uma justificativa viável para a jornada excessiva. Cabe então a reflexão acerca da real condição de tais pessoas, “onde é possível se afirmar que os posteriores efeitos benéficos ou maléficos de tal condição só podem ser medidos individualmente, já que ocorrem em graus, modos e condições distintas umas das outras” (Teixeira, 2011).



É perceptível que a empresa Alfa se preocupa muito mais com o seu lucro e crescimento do que com seus colaboradores. Buscam demonstrar um ambiente harmonioso, com o discurso de “somos todo uma família”, no entanto a realidade é completamente o oposto, a partir do momento que não se preocupa em atuar com uma política para garantir a saúde mental e bem-estar de seus empregados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou objetivar os impactos das jornadas excessivas na saúde mental dos trabalhadores, destacando a importância do trabalho, os dados sobre adoecimento mental relacionado ao trabalho, os tipos de adoecimentos, suas causas, seus impactos, o assédio moral, a jornada excessiva, esta que por sinal contribui muito para esse adoecimento, principalmente por sua associação ao assédio dentro do ambiente de trabalho, este que se apresenta de várias formas.

A jornada de trabalho excessiva pode ter impactos devastadores na saúde mental dos trabalhadores. O estresse crônico, distúrbios do sono, burnout e outros problemas de saúde mental estão associados a essa prática. Para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, é fundamental que as empresas adotem políticas que valorizem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e apoiem a saúde mental de seus funcionários. A conscientização, a educação e a implementação de medidas de apoio são passos essenciais para mitigar os impactos negativos da jornada de trabalho excessiva e promover o bem-estar dos trabalhadores.

O assédio no ambiente de trabalho é um problema sério que afeta não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também o ambiente de trabalho como um todo. Prevenção, conscientização e ações legais são vitais para combater esse comportamento prejudicial. É responsabilidade das empresas promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, e dos trabalhadores conhecerem e protegerem seus direitos. Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso para todos.

A partir do estudo de caso realizado na empresa Alfa, identificamos como o trabalhador é alienado com relação a sua exploração quando as jornadas excessivas e o assédio e problemas de relacionamento no trabalho, pois este normaliza todas as situações, no entanto compreende que muitas vezes se sente cansado, desestimulado, não consegue dormir e estressado, contudo



em sua maioria relacionam mais aos colegas do que a própria empresa que estimula a competitividade e a carga horária excessiva para cumprir metas que beneficiam a ela.

Tanto a jornada excessiva quanto o assédio moral são questões sérias que afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. É responsabilidade das empresas criar ambientes de trabalho saudáveis, que promovam a qualidade de vida dos funcionários e evitem práticas prejudiciais. Isso não apenas beneficia os trabalhadores, mas também contribui para a produtividade e a reputação da empresa. Além disso, é fundamental que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e denunciem qualquer abuso que enfrentem no local de trabalho, para que possam buscar proteção e justiça adequadas.



REFERÊNCIAS

ALENCAR, Bruno Eduardo Rocha et al. Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa Understanding Burnout Syndrome mental illness: an integrative. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 1, p. 2642-2658, 2022.

ANTUNES, José. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. **Psicologia, saúde e doença**, v. 21, n. 2, p. 311-321, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, p. 407-427, 2015.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho. Universidade de Caxias do Sul. Dissertação de Mestrado. Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/290/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <Acesso em: 30 set. 2023>.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. Política social: fundamentos e história. 9. ed. – São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm <Acesso em: 30 set. 2023>.

CAMARGO, Mário Lázaro; DE SOUSA ALMEIDA, Natália; JÚNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 39, n. 2, p. 129-146, 2018.

CUNHA, Maria. Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CYRINO, Eliana G.; TORALLES-PEREIRA, Maria Lúcia. Trabalhando com estratégias de ensino-aprendizado por descoberta na área da saúde: a problematização e a aprendizagem baseada em problemas. *Cad Saúde Pública*, 20(3):780-788, 2004.

FIGUEIREDO, Letycya et al. Adoecimento psíquico no trabalho. **Revista Estudos e Negócios Academics**, v. 2, n. 4, p. 94-100, 2022.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. Universidade de São Paulo. Trabalho de Conclusão de Curso. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ceunsp.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3165/1/ASSEDIO%20MORAL%20ONO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf> <Acesso em: 30 set. 2023>.



NÓBREGA, Mariana de Medeiros. O adoecimento mental inerente às atividades laborais: uma revisão integrativa/ Mariana de Medeiros Nóbrega. -- Patos: IFPB, 2019.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

TEIXEIRA, Daniel Gaspar Parente Reflexos da jornada excessiva de trabalho no desempenho profissional e na estratégia empresarial / Daniel Gaspar Parente Teixeira - Rio de Janeiro: UFRJ / FACC, 2011.