CZU: 796:316.6+159.9:613.8
https://doi.org/10.52449/fcscf26.20

[1]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0004-6973-2311
e-mail: natalia.molosag@gmail.com

[2]ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-6799-3535
e-mail: reaboi.natalia@gmail.com

IMPACTUL VIOLENȚEI PSIHOLOGICE ÎN MEDIUL PROFESIONAL ASUPRA SĂNĂTĂȚII FIZICE ȘI MENTALE

[1]Moloșag Natalia, [2]Reaboi Natalia

Abstract: *Psychological violence in the workplace is a contemporary phenomenon with significant impact on employees' physical and mental health. Increased performance pressure and hierarchical relations may contribute to the emergence of psychological harassment, especially in the field of physical education and sport. This study highlights the consequences of chronic traumatic stress, including anxiety, depression, adjustment disorders, and psychosomatic disturbances. The research methodology is based on the analysis of specialized literature and the examination of relevant national and international legal frameworks. The findings emphasize the importance of preventing psychological violence and strengthening institutional mechanisms of protection and psycho-social rehabilitation.*

Keywords: *Psychological violence; workplace harassment; mental health; occupational stress; psychosomatic effects; psychological rehabilitation; professional environment.*

Actualitatea temei. Violența psihologică în mediul profesional reprezintă una dintre cele mai relevante și sensibile realități ale societății contemporane, având consecințe directe și de lungă durată asupra sănătății fizice și mentale a persoanelor încadrate în câmpul muncii. În condițiile actuale, marcate de intensificarea concurenței profesionale, de presiunea performanței și de transformările organizaționale rapide, mediul ocupațional poate deveni un spațiu favorabil apariției unor comportamente abuzive, care afectează profund echilibrul psiho-emoțional și buna funcționare a specialistului [7, 9, 10].

În domeniul culturii fizice și sportului, această temă capătă o relevanță deosebită, având un impact direct atât asupra specialiștilor implicați în procesul educațional și de instruire, cât și asupra subiecților aflați în relații ierarhice sau de

subordonare. În general, mediul profesional contemporan, caracterizat prin exigențe sporite, presiune pentru rezultate și interacțiuni permanente între membrii colectivului de muncă, poate favoriza apariția manifestărilor de hărțuire psihologică și abuz profesional, cu repercusiuni asupra sănătății mentale și fizice a tuturor subiecților .

La nivel național, prevenirea și combaterea violenței psihologice în mediul profesional se realizează printr-un ansamblu de acte normative și legislative care reglementează raporturile de muncă, protecția demnității umane și interzicerea oricăror forme de hărțuire. În acest sens, Codul muncii al Republicii Moldova stabilește principiile generale privind respectarea drepturilor angajaților și asigurarea unui mediu de muncă sigur, iar legislația din domeniul educației, împreună cu codurile de etică profesională aplicabile cadrelor didactice, contribuie la consolidarea unui climat instituțional bazat pe respect, responsabilitate și prevenirea comportamentelor abuzive [3, 4].

În acest context, se urmărește analiza impactului violenței psihologice în mediul profesional asupra sănătății fizice și mentale, cu referință aplicativă la domeniul culturii fizice și sportului, evidențiind importanța prevenirii acestui fenomen și a consolidării mecanismelor instituționale de protecție a specialiștilor din domeniu.

Metodologia cercetării: analiza literaturii de specialitate, studierea actelor normative naționale/internaționale ce reglementează violența psihologică în mediul profesional; observația, abstractizarea.

Rezultate și discuții. Violența psihologică exercitată în mediul profesional determină consecințe complexe asupra sănătății mentale și fizice, manifestându-se prin reacții emoționale profunde și dereglări somatice apărute în contextul stresului traumatic prelungit. În acest sens, unele patologii pot apărea ca rezultat direct al traumelor suferite, iar altele pot fi declanșate ulterior, sub forma unor consecințe tardive și psihosomatice, incluzând dereglări neurologice, cardiovasculare, digestive și endocrine [1, 7, 14].

Având în vedere aceste efecte, procesul de reabilitare psihologică devine esențial pentru recuperarea post-traumatică și reintegrarea persoanei afectate în mediul social și profesional. Reabilitarea presupune sprijinirea victimei în gestionarea simptomelor și în recâștigarea funcționalității și autonomiei personale, fiind completată de intervenții psiho-sociale care includ consiliere, informare și construirea unei rețele de suport socio-juridic și psiho-social.

Relația dintre violența psihologică, stresul traumatic cronic și consecințele asupra sănătății mentale și fizice este sintetizată în Figura 1, care reflectă conexiunea dintre tulburările emoționale, manifestările psihosomatice și impactul asupra funcționării profesionale și sociale.

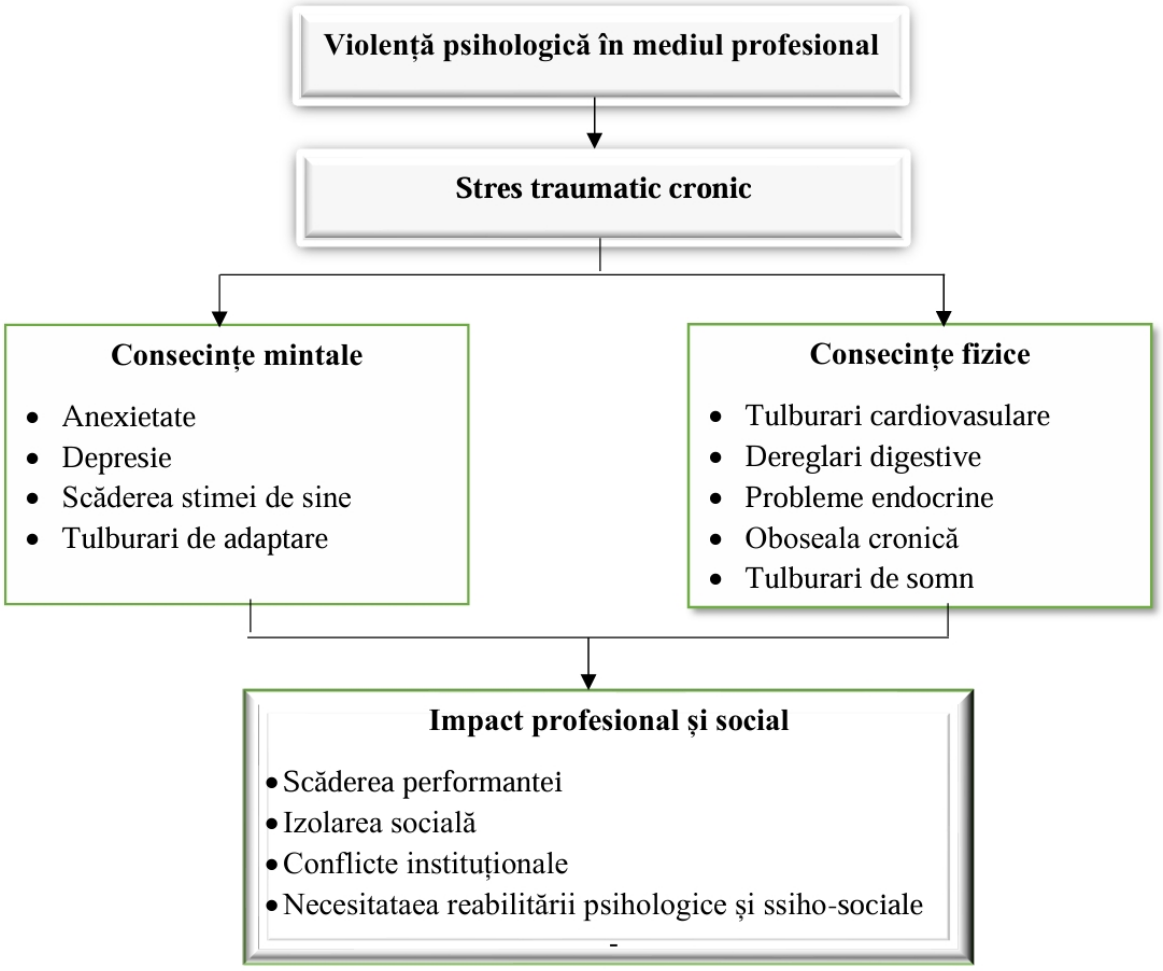


Fig. 1. Consecințele psihologice în mediul profesional

În contextul consecințelor complexe pe care violența psihologică le produce asupra sănătății mentale și fizice, devine evident faptul că prevenirea și combaterea acestui fenomen nu poate fi realizată exclusiv prin intervenții individuale sau psihologice, fiind necesară aplicarea unui cadru normativ coerent și funcțional. Protecția persoanei împotriva hărțuirii în mediul profesional presupune existența unor mecanisme legislative clare, care să reglementeze atât drepturile angajaților, cât și obligațiile angajatorilor privind asigurarea unui climat ocupațional sigur, demn și lipsit de comportamente degradante [1, 10].

La nivel național, Republica Moldova dispune de un ansamblu de acte normative care vizează raporturile de muncă, egalitatea de șanse, protecția demnității umane și sancționarea formelor de violență și hărțuire. Totodată, standardele internaționale completează acest cadru prin convenții și reglementări care promovează toleranța zero față de abuz în lumea muncii [2-6, 11, 12, 13]. Cunoașterea acestor prevederi devine esențială pentru orice specialist încadrat în

câmpul muncii, inclusiv în domeniul culturii fizice și sportului, întrucât nerespectarea normelor poate conduce la consecințe grave asupra sănătății ocupaționale și asupra funcționării instituționale.

Principalele acte normative și legislative relevante pentru prevenirea și combaterea violenței psihologice și a hărțuirii la locul de muncă sunt prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1. Acte normative și legislative relevante privind violența psihologică și hărțuirea în mediul profesional (la nivel național)

Nr. crt.	Acte normative	Domeniu	Relevanță juridică
1.	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28-03-2003	Raporturi de muncă	Reglementează principiile generale ale relațiilor de muncă, obligația angajatorului de a asigura un mediu sigur și demn, interzicerea comportamentelor abuzive și introducerea noțiunilor de violență și hărțuire în muncă [4].
2.	Legea nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019)	Prevenirea violenței și hărțuirii în muncă	Introduce definiții juridice explicite pentru violența în muncă și hărțuirea în muncă și obligă angajatorii să adopte politici interne anti-hărțuire [12].
3.	Legea nr. 440 din 28-12-2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii	Aliniere la standarde internaționale	Asigură integrarea cadrului internațional în legislația națională, consolidând protecția juridică împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă și obligând statul să implementeze măsuri conforme standardelor OIM [13].
4.	Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității	Egalitate și nediscriminare	Interzice discriminarea și definește hărțuirea ca formă de tratament degradant ce afectează demnitatea persoanei, inclusiv în mediul profesional [11].
5.	Constituția Republicii Moldova	Drepturi fundamentale	Garantează demnitatea umană și protecția împotriva tratamentelor degradante [6].

6.	Codul educației al Republicii Moldova	Sistem educațional	Reglementează cadrul activității educaționale și obligația unui climat instituțional bazat pe respect [3].
7.	Cod Nr. 218 din 24-10-2008 Codul Contravenţional al Republicii Moldova	Răspundere contravențională	Include sancțiuni pentru fapte asociate comportamentelor agresive sau abuzive [2].
8.	Cod Nr. 985 din 18-04-2002 Codul Penal al Republicii Moldova*	Răspundere penală	Prevede răspundere pentru forme grave de abuz, amenințare sau hărțuire [5].

Pe lângă cadrul legislativ național, prevenirea și combaterea violenței psihologice în mediul profesional se fundamentează și pe standarde internaționale care promovează respectarea demnității umane, integritatea psihică și dreptul la un mediu de muncă sigur. Instrumentele juridice internaționale au un rol esențial în consolidarea mecanismelor de protecție împotriva hărțuirii și violenței la locul de muncă, oferind repere normative aplicabile atât în elaborarea politicilor instituționale, cât și în argumentarea juridică în cadrul procedurilor de soluționare a litigiilor [7, 8, 15]. Principalele acte normative și legislative relevante privind violența psihologică și hărțuirea în mediul profesional, la nivel internațional se regăsesc în Tabelul 2.

Tabelul 2. Acte normative și legislative relevante privind violența psihologică și hărțuirea în mediul profesional (nivel internațional)

Nr. Crt.	Acte normative	Organism	Domeniu	Relevanță juridică
1.	Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 206 (2019)	Organizația Internațională a Muncii	Implementare a Convenției 190	Oferă orientări practice privind prevenirea, raportarea și protecția persoanelor; relevantă pentru proceduri interne anti-hărțuire [15].
2.	Convenția Europeană a Drepturilor Omului (1950)	Consiliul Europei	Drepturi fundamentale	Art. 3 și Art. 8 pot fi invocate în cereri privind tratamente degradante și încălcarea vieții private în contextul hărțuirii psihologice [8].
3.	Carta Socială Europeană revizuită (1996)	Consiliul Europei	Drepturi sociale	Prevede dreptul la condiții de muncă echitabile și protecție împotriva tratamentelor degradante; utilizabilă ca standard social.
4.	Carta Drepturilor Fundamentale a UE (2000)	Uniunea Europeană	Drepturi fundamentale	Art. 1, Art. 3 și Art. 31 pot fi citate ca reper privind demnitatea, integritatea mentală și condițiile echitabile de muncă.

Având în vedere reglementările analizate la nivel național și internațional, prevenirea și combaterea violenței psihologice în mediul profesional necesită măsuri instituționale, precum și o informare juridică adecvată din partea specialiștilor încadrați în câmpul muncii. Cunoașterea actelor normative relevante oferă posibilitatea identificării timpurii a formelor de hărțuire și aplicării mecanismelor legale de protecție, contribuind la evitarea escaladării conflictelor profesionale.

Totodată, respectarea prevederilor legislative și a standardelor etice reprezintă un factor esențial în menținerea sănătății ocupaționale, întrucât expunerea prelungită la violență psihologică poate conduce la consecințe grave asupra sănătății mentale și fizice, precum stres traumatic cronic, tulburări emoționale, manifestări psihosomatice și diminuarea capacității de funcționare profesională și socială. În acest sens, consolidarea unui climat organizațional sigur și demn constituie o condiție fundamentală pentru protejarea integrității persoanei și pentru prevenirea situațiilor critice care pot afecta atât activitatea profesională, cât și viața personală și socială.

Concluzii şi perspective pentru continuarea cercetărilor

1. Violența psihologică în mediul profesional reprezintă un fenomen cu impact semnificativ asupra sănătății mentale și fizice, fiind asociată, în plan teoretic și normativ, cu apariția stresului ocupațional cronic, a tulburărilor emoționale (anxietate, depresie, epuizare profesională) și a manifestărilor psihosomatice care afectează funcționarea generală a organismului.
2. Cadrul legislativ național și internațional evidențiază necesitatea consolidării mecanismelor de protecție a demnității persoanei în raporturile de muncă. Actele normative analizate oferă repere juridice esențiale pentru prevenirea violenței psihologice, definirea obligațiilor instituționale și instituirea unui mediu ocupațional sigur și echitabil.
3. Perspectivele de continuare a cercetărilor pot viza investigarea empirică a formelor specifice de violență psihologică în instituțiile educaționale și sportive, evaluarea impactului asupra sănătății mentale și fizice prin indicatori obiectivi, precum și elaborarea unor programe instituționale de prevenție, intervenție și reabilitare psiho-socială.

Bibliografia

1. BRIERS, S. Terapia cognitiv comportamentală: cum să-ți îmbunătățești gândirea și viața prin TCC. Trad. Claudia-Roxana Olteanu. București: Editura ALL, 2015; URL: https://www.all.ro/terapia-cognitiv-comportamentala-cum-sa-iti-imbunatatesti-gandirea-si-viata-prin-tcc.html
2. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24.10.2008; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=126364&lang=ro

3. Codul educației al Republicii Moldova. Nr. 152 din 17.07.2014; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110008&lang=ro
4. Codul muncii al Republicii Moldova. Nr. 154 din 28.03.2003; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
5. Codul penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18.04.2002; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=17695&lang=ro
6. Constituția Republicii Moldova. Adoptată la 29 iulie 1994; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=111918&lang=ro
7. Convention No.190 on Combating Violence and Harassment at Work; URL: https://lumenpublishing.com/journals/index.php/ejlpa/article/view/7250
8. Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Roma: Consiliul Europei, 1950; URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ron
9. EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C.L. Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice. Boca Raton: CRC Press, 2020; URL: https://www.routledge.com/Bullying-and-Harassment-in-the
10. LEKA, S.; GRIFFITHS, A.; COX, T. Work Organization and Stress. Geneva: World Health Organization, 2003; URL: https://www.who.int/publications/i/item/9241590475
11. Legea nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144449&lang=ro#
12. Legea nr. 194 din 10-07-2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019); URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150193&lang=ro
13. Legea nr. 440 din 28-12-2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii; URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=141320&lang=ro
14. LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. În: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, vol. 5, nr. 2, p. 165-184.
15. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII. Recomandarea nr. 206 privind violența și hărțuirea în lumea muncii. Geneva, 2019; URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085