

O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA PSICOLOGIA E DO DIREITO

MORAL HARASSMENT IN THE LIGHT OF PSYCHOLOGY AND THE LAW

Péricles Coelho

Doutor, Mestre, Especialista e Professor no curso de Direito da Universidade Tuiuti do Paraná - UTP.
E-mail: pericles.coelho@utp.br

Resumo: O objetivo geral deste artigo é reunir e apresentar diferentes conceitos de assédio moral, a partir de duas áreas de estudo: A Psicologia e o Direito. Os conceitos propostos por ambas as ciências, apesar de possuírem suas peculiaridades, interligam-se e completam-se entre si. A psicologia enfatiza a violência psicológica pela humilhação e constrangimentos, com impacto nas relações interpessoais e repercussões na saúde física e mental desencadeada por atos constantes e, muitas vezes, recheado de sutilezas. O Direito brasileiro não trata especificamente da indenização decorrente do assédio moral. A regra jurídica, de ordem legal, esculpida no artigo 927 do Código Civil dispõe que todo e qualquer dano ilícito deverá ser objeto de reparação integral pelo responsável. Além disso, a fim de se distinguir assédio moral e atos imorais isolados, são especificadas e esclarecidas as características que compõem tais fenômenos.

Palavras-chave: Assédio moral. Psicologia. Direito. Conceito. Características.

Abstract: The general purpose of this paper is to gather and present different concepts of moral harassment, based on two areas of study: Psychology and Law. The concepts offered by both sciences, despite their peculiarities, are connected and complementary to each other. Psychology emphasizes the psychological violence from humiliation and embarrassment, with impact on interpersonal relations and repercussions on physical and mental health triggered by constant acts, often filled with subtlety. Brazilian Law doesn't deal specifically with indemnity from moral harassment. The legal provision from article 927 of the Civil Code (Código Civil) defines that every illicit damage must be fully repaired by its causer. Besides that, to distinguish moral harassment and isolated immoral acts, characteristics of such institutes are specified and clarified.

Keywords: Moral harassment. Psychology. Law. Concept. Characteristics.

1. INTRODUÇÃO

A dignidade é elemento essencial à existência humana. Sem ela, não há que se falar em liberdade, senão em sua mera forma ilusória. Não há que se falar em justiça, senão sob o véu de opressão e tirania. Não há que se falar na própria existência, senão em aviltada sobrevivência. A dignidade, tal qual o ar que respira a humanidade, deve inflar o peito de qualquer pessoa que habite os planaltos deste mundo. Se assim não o for, rompe-se em prantos, decadente, o estado de plenitude humana.

Como alicerce complexo que é, a dignidade engloba outros princípios fundamentais à devida existência de qualquer cidadão. Todos possuem direito à preservação de sua honra, sem a qual permaneceriam subjugados a uma condição de humilhação ou de degradação. Da mesma forma, a liberdade é indispensável à humanidade. Sem ela, não há honra a ser vivida e desfrutada. Percebe-se, portanto, que a dignidade não se esgota em seu próprio corpo, sendo invariavelmente formada, e acompanhada,

pela honra e pela liberdade, pilares fundamentais ao estado de excelência individual e social.

Diante da crise da moral e das instituições sociais, e do tratamento do ser humano como um mero "recurso" empresarial, a lealdade e outros valores acabaram sendo relegados a um plano inferior de relevância (HASHIZUME, 2015). Diversos ataques à dignidade podem ser percebidos no dia a dia. Exemplo comum é o assédio moral, fenômeno antigo que assombra indivíduos como um vulto silencioso e devastador. Embora o fenômeno seja antigo, tanto quanto o trabalho e quanto à humanidade, a discussão sobre o assédio moral é nova (HELOANI, 2004).

Os estudos concernentes ao assédio moral tiveram sua origem na academia. Em 1976, o psiquiatra estadunidense Carroll Brodsky publicou um estudo pioneiro sobre maus tratos no ambiente de trabalho. No entanto, o tema começou a ganhar notoriedade com os estudos realizados por Marie France Hirigoyen e por Heinz Leymann (FREITAS; RODRIGUES, 2014).

Quanto aos estudos realizados no Brasil, o de Barreto (2003) consta entre os pioneiros a enfocar o assédio moral como causa ou como agravante de problemas de saúde. Os estudos de Amazarray (2010) e Maciel e Gonçalves (2008) constataram elevada incidência de assédio moral no ambiente de trabalho, apresentando, respectivamente, 38% e 26% de entrevistados que contavam histórias de violência. Nos Estados Unidos, por sua vez, Lutgen- Sandvik, Tracy e Alberts (2007) forneceram a porcentagem de 28% dos entrevistados. Na Dinamarca e na Noruega, Mijjelsen e Einarsen (2001) apresentaram variações entre 8% e 25%. Giorgi (2008) relatou 28% na Itália, e Trijueque e Gómez (2009) encontraram 14% na Espanha (BATTISTELLI, AMAZARRAY E KOLLER, 2011).

O assédio moral pode ser compreendido sob variadas perspectivas, de acordo com a área de estudo sob a qual é analisado. O tema aqui proposto delimita-se ao estudo do fenômeno sob duas óticas distintas que, entretanto, se interligam e se completam: a da Psicologia e a do Direito.

No campo da psicologia, ao realizar um amplo estudo bibliográfico, sob o objetivo de compilar as informações concernentes ao assédio moral, Bradaschia (2007) apontou uma harmonia na literatura acadêmica, que conceitua o assédio moral como um tratamento perverso dispensado por um ou mais indivíduos no ambiente de trabalho, cuja característica fundamental é a repetição (RODRIGUES E FREITAS, 2014). Heyns Leymann, em sua obra *Mobbing: la persécution au travail*, conceitua o fenômeno ao redor de uma situação comunicativa hostil, na qual um ou mais indivíduos coagem uma pessoa, levando-a a um estado de fraqueza psicológica (HELOANI, 2004).

Interessante fazer aqui uma breve análise do termo *Mobbing*. No idioma inglês, mais especificamente do estadunidense, a palavra *mob* é utilizada para se referir à Máfia. Por meio do emprego da expressão *mobbing* como assédio moral, é possível detectar diversas características da ação do indivíduo que o pratica. A Máfia se apresenta como uma "instituição" temida, que busca obter o controle sobre outros grupos e indivíduos, por meio de atos violentos e frequentes. Os mesmos traços podem ser observados nos comportamentos de agentes ativos do assédio moral.

Em 1996, na Suécia, Heyns Leymann realizou um levantamento entre vários grupos de profissionais, o que o levou a um processo qualificado por ele de *psicoterror*. Como resultado disso, cunhou a expressão *mobbing*, derivada do termo *mob*, que, em uma de suas acepções, significa *horda, bando ou plebe*. A razão de tal denominação, ou associação, foi o caráter semelhante dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro

(HELOANI, 2004). Herranz-Bellido, Reig-Ferrer e Cabrero García (2006), ao compartilharem o pensamento de Piñuel (2001) definem *mobbing* como um abuso contínuo e deliberado que um trabalhador recebe de outro ou de outros trabalhadores, que o tratam cruelmente, com o objetivo de aniquilá-lo psicologicamente e expulsá-lo do ambiente laboral.

O Direito, por sua vez, aceita o conceito concedido pela Psicologia, e dá um passo além, ao acrescentar um agravante denominado de ato ilícito, que circunscreve o dano moral. Noutras palavras, a ciência jurídica trata o assédio moral junto com o conceito de dano moral (PAIXÃO, MELO, SOUZA-SILVA E CERQUINHO, 2013).

O presente artigo está estruturado em quatro seções. A primeira, esta introdução, apresenta o tema de maneira abrangente. A segunda seção trata dos conceitos de assédio moral apresentados pela Psicologia e pelo Direito. A terceira se encarrega de demonstrar algumas características presentes no assédio moral. A quarta, e última, coroa o trabalho com uma breve conclusão a respeito do que foi estudado ao longo das demais seções.

2. CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

Conforme mencionado na seção introdutória deste estudo, o assédio moral pode ser analisado sob óticas distintas, a depender da ciência em que se observa tal fenômeno. A fim de se delimitar o objeto aqui pretendido, nosso território se estende às áreas da Psicologia e do Direito, cujos conceitos serão expostos a seguir, respectivamente.

Na Psicologia, tanto no âmbito nacional quanto internacional, há que se destacar as conceituações elaboradas por Heyns Leymann, Marie-France Hirigoyen, Poilpot-Rocaboy, Margarida Barreto e Maria Ester de Freitas.

Heyns Leymann (1996) conceitua o assédio moral como uma violência moral, geralmente de cunho psicológico, sorrateira, dissimulada, sistemática e intencional, que, em regra, causa um dano psicossocial em quem é agredido. Esse ato de coação, que pode ser perpetrado por uma ou mais pessoas, costuma reduzir o ofendido a um estado de fraqueza psicológica.

Poilpot-Rocaboy (2003) aponta como característica nuclear do assédio moral a recorrência, ou repetição duradoura, dos atos. O assediador, ao atacar psicologicamente, tem por objetivo primordial a desestabilização emocional, que pode ocorrer como uma intimidação, uma desvalorização ou um isolamento da pessoa agredida. Como consequência, a vítima pode ser levada a estados de distração, à perda de poder e benefícios e, em certos casos, à perda do próprio emprego.

Os conceitos de Margarida Barreto e de Maria Ester de Freitas, ambas autoras brasileiras, são aqui trazidos a partir do artigo *Assédio moral – em ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho*, produzido por Roberto Heloani (2004). À guisa de curiosidade, o próprio autor formula um conceito deste fenômeno, caracterizando-o como uma constante e intencional desqualificação do indivíduo agredido, cuja consequência é a sua fragilização psíquica e a neutralização de seu poder.

Na concepção de Margarida Barreto, o assédio moral, ou violência moral, no trabalho se caracteriza pela atitude violenta e degradante realizada por um ou mais chefes contra um empregado. Tal atitude, de cunho repetitivo, submete suas vítimas, no ambiente de trabalho, a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Maria Ester de Freitas, por sua vez, em seu artigo *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*, aduz que o assédio moral consiste em um esforço repetitivo de se desqualificar uma pessoa. Aponta, ainda, que, em certas hipóteses, a depender das circunstâncias, pode até mesmo se tornar um assédio sexual.

Para Marie-France Hirigoyen (2002a, 2002b), o assédio moral, constatado por intermédio de uma diferenciação comportamental do ofensor em relação ao ofendido, materializa-se numa conduta agressiva, por meio de comportamentos, palavras, atos ou gestos, de uma pessoa, ou mais, em relação a outra, podendo causar nestas danos à sua personalidade, à sua dignidade ou até mesmo à sua integridade física.

De acordo com a autora (2002a), o assédio moral pode ser classificado em quatro tipos: a) horizontal; b) vertical ascendente; c) misto; d) vertical descendente. O assédio moral horizontal (a), como a própria denominação já indica, ocorre entre indivíduos situados no mesmo nível hierárquico. No vertical ascendente (b), um superior hierárquico é assediado por subordinados ou indivíduos hierarquicamente inferiores, por meio de atos de discordância ou de retaliação. O misto (c) é quando há a presença de assédio horizontal e vertical ascendente. Geralmente, inicia-se como assédio horizontal, culminando em vertical ascendente, diante da omissão do sujeito hierarquicamente superior.

Por fim, o assédio moral vertical descendente (d) se configura quando uma pessoa hierarquicamente superior assedia subordinados ou outras pessoas hierarquicamente inferiores.

No campo do Direito, o assédio moral e o dano moral são tratados conjuntamente. O conceito da Psicologia é recebido aqui, somando-se a ele um agravante intitulado *ato ilícito*. O dano moral decorre da lesão, ou ofensa, a um direito, a bens ou a um interesse subjetivo não materializado. É um ataque à integridade individual, um aviltamento imaterial ao direito subjetivo de um indivíduo. (PAIXÃO, MELO, SOUZA-SILVA E CERQUINHO, 2013). E no que consistem, para o Direito, esses direitos ou bens suscetíveis a lesão ou ofensa?

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, popularmente conhecida como a "Constituição Cidadã", ostenta em seu preâmbulo, como um símbolo de proteção a seus cidadãos, os seguintes dizeres: "Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição Da República Federativa Do Brasil."

Adiante, em seu Título I, ao tratar dos *princípios fundamentais*, o art. 1º, inciso III, prevê que a República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. O art. 5º, em seu *caput*, garante aos cidadãos sob sua guarda o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, e em seu inciso X, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando-lhes o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. O direito a indenização por dano moral também é assegurado no inciso V.

Após um olhar detido sobre tais prescrições, torna-se evidente a indissociável conexão existente entre a dignidade de uma pessoa e o rol de direitos humanos e fundamentais constitucionalmente protegidos e defendidos pelo Direito (SARLET, 2016). Há que se lembrar, nas sábias palavras do jurista Rudolf Von Ihering, que “a justiça sustenta numa das mãos a balança em que pesa o direito, e na outra a espada de que se serve para defendê-lo.” (1987). Portanto, o Direito empunha, em uma de suas mãos, como emblema nobre de proteção, a espada para defender seus cidadãos contra ofensas aos seus princípios fundamentais.

Diante disso, os direitos suscetíveis a lesão ou a ofensa são os princípios fundamentais garantidos à sociedade, tais como a dignidade, a liberdade e a honra. No Brasil, são protegidos pela própria Constituição que, já em seu preâmbulo, prevê tal proteção. O assédio moral, portanto, ou o dano moral, sob o enfoque jurídico, concretiza-se ao macular um desses princípios.

Rodrigues Pinto, em *O assédio moral nas relações de trabalho* (2006), conceitua o assédio moral como um dano moral oriundo da ofensa a algum valor, ou princípio, humano fundamental. Isto é, uma violação, por exemplo, à dignidade de uma pessoa. Mesmo que o agressor não atinja seu objetivo de violar a saúde psíquica da vítima, a mera submissão desta a situações humilhantes e degradantes já lhe gera o direito à reparação pelo dano causado. Para Pamplona Filho (2002), o assédio moral tem a finalidade de violar a dignidade psíquica da pessoa assediada.

Clayton Reis (2013) observa o dano moral como uma ofensa ao acervo de valores de determinada pessoa. Em um sentido estrito, para Sergio Cavalieri Filho (2007), à luz da Constituição da República Federativa do Brasil, o dano moral consiste em uma violação do direito à dignidade. Na mesma via de pensamento que Rodrigues Pinto, o autor aduz que o dano moral pode existir independentemente do objetivo do agressor ter sido atingido ou não, ou seja, mesmo que não haja ocorrido qualquer reação psíquica negativa na vítima do dano.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2016) conceitua o dano moral como uma lesão decorrente da violação de interesses imateriais, reconhecidos como bens jurídicos garantidos pelo Direito, eis que indispensáveis à personalidade do ser humano. O dano pode ser ocasionado contra uma pessoa ou contra uma coletividade de pessoas. Além da Constituição da República Federativa do Brasil, o Artigo 12º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) preceitua o direito à reparação pelo dano moral sofrido, ao prever que ninguém “sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei”.

A respeito do dano, ou violência, moral sofrido no âmbito de trabalho, vale ressaltar o que é apresentado no *Acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho* (2007), ao qual a “violência ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são agredidos em circunstâncias relacionadas com o trabalho. O assédio e a violência podem ser perpetrados por um ou mais quadros ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.” (UGARTE, 2012).

A fim de se ilustrar o tema, podem ser citadas como exemplos de assédio moral as seguintes situações ou ações praticadas contra a vítima: dar publicidade a vícios ou costumes negativos, espalhar boatos, tratar de maneira desrespeitosa, acusar infundadamente por ato de improbidade, investigar possível homossexualidade, vício ou doença. Tais condutas servem como uma tentativa do agressor de remediar seu

próprio vazio (OLIVIER, BEHR e FREIRE, 2011). Os agressores, indivíduos dotados de traços narcisistas e destrutivos, diante da insegurança que frequentemente sentem em relação à sua competência profissional, projetam em suas vítimas as suas próprias "sombras", isto é, aquilo que são incapazes de aceitar em si mesmos (HELOANI, 2004).

3. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O fenômeno do assédio moral não pode ser confundido com atos imorais isolados, como, por exemplo, um xingamento que uma pessoa profere a outra, em um momento de ira ou em meio a uma contenda. Por isso, para que fique clara a distinção entre um ato imoral específico e o assédio moral, merecem destaque algumas noções e características sobre ambos.

Um ato imoral ofensivo é situação extremamente comum na vida em sociedade. Cotidianamente, pessoas se desentendem, por inúmeras razões, e acabam agredindo umas às outras, por meio de gestos, comportamentos, ações ou palavras, causando, por vezes, alguma espécie de dano psíquico à pessoa agredida.

Como exemplo, pode-se pensar na seguinte hipótese: A e B trabalham juntos há alguns anos, em uma grande empresa. Devido a questões pequenas e pontuais que, no entanto, acabaram se acumulando ao longo do tempo, A e B possuem uma relação de antipatia e animosidade entre si. Certo dia, A caminha por um dos corredores da empresa, carregando em uma de suas mãos um copo de café quente. B caminha no mesmo corredor, em sentido oposto ao de A, a poucos metros de cruzar o seu caminho. Neste momento, apenas os dois estão presentes no corredor em questão. Quando estão prestes a se encontrar, B tropeça em seus próprios pés, colidindo com o braço em que A segurava o copo. Diante do esbarrão, A derruba o café quente em suas roupas novas e caras e, após tentar inutilmente se limpar com um pequeno pedaço de lenço que carregava, volta-se para B e profere xingamentos intensos, dominado pela raiva. Surpreso com tamanha animosidade, incapaz de emitir qualquer som ou palavra em resposta, B sente-se profundamente ofendido pelo ataque verbal de A e vai embora, às pressas.

Nessa hipótese, em razão das circunstâncias narradas, A agiu violenta e imoralmente contra B, mas de maneira específica, pontual. Apesar de ser, de fato, imoral, tal natureza única e isolada caracteriza a conduta de A simplesmente como uma conduta punível, mas não como uma prática de assédio moral. A responsabilização por essa ação poderia ser buscada no Direito Penal, que, no art. 140 do Código Penal, prevê a proibição de se injuriar alguém, ofendendo sua dignidade ou seu decoro.

A injúria se manifesta por meio de uma atitude de desrespeito ou de desprezo capaz de ferir, internamente, a honra da vítima. É uma situação específica, isolada, em que uma pessoa, ao emitir conceitos e impressões negativas e depreciativas sobre a outra, atinge-lhe o juízo positivo que possui de si mesma (BITENCOURT, 2015). Noutras palavras, injuriar significa macular, por meio de uma ofensa, a honra subjetiva de uma pessoa, violando a imagem que a vítima tem de si mesma (NUCCI, 2012).

Levando em consideração a narrativa do exemplo da injúria, poder-se-ia imaginar um desfecho diferente ao episódio. B esbarra em A, fazendo com que este derrube o café quente em suas roupas novas e caras. Após tentar inutilmente se limpar com um pequeno pedaço de lenço que carregava, A deixa o local, sem sequer voltar o olhar ou a atenção a B. Ao chegar ao restaurante da empresa, A se senta com vários colegas de trabalho e começa a disparar xingamentos e comentários altamente ofensivos e degradantes sobre B. No mesmo dia, por meio de boatos que começam a se espalhar

pela empresa, a atitude de A chega aos ouvidos de B, que, profundamente ofendido, sente sua dignidade ferida diante de seus colegas de trabalho.

Nessa segunda hipótese, A, por intermédio de um único ato, avilta a imagem que a coletividade possui de B, causando-lhe um considerável dano psíquico. Assim como na injúria, nesse caso, apesar de a conduta de A ser, de fato, prejudicial e imoral, a sua natureza específica e pontual faz com que se configure simplesmente como uma postura punível, e não como uma prática de assédio moral. A responsabilização pelo dano causado por A poderia ser buscada no Direito Penal, que, no art. 139 do Código Penal, prevê a proibição de se difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.

Difamar consiste em imputar fato ofensivo à estima moral, intelectual ou profissional que a vítima possui no meio em que vive (BITENCOURT, 2015). Difamar, noutras palavras, significa desacreditar publicamente um indivíduo, ferindo sua reputação (NUCCI, 2012).

Tanto a injúria quanto a difamação, portanto, apesar de se materializarem como ações que agridem psicologicamente suas vítimas, não podem ser consideradas como assédio moral, em razão de sua natureza isolada, específica, única. Com isso, já se pode ter uma noção do que faz com que algo seja enquadrado à categoria do fenômeno objeto do presente artigo.

Peli e Teixeira (2006) afirmam que, no assédio moral, o assediador costuma agir com abuso de poder, geralmente conferido pela posição hierárquica que ocupa, por meio de: a) manipulação; b) imposição de culpa; c) intimidação; d) humilhação; e) punição. Na manipulação (a), o agressor cria situações com o fim de desestimular a vítima. A imposição de culpa (b) faz com que a vítima seja levada a crer que o que está acontecendo é fruto de suas próprias derrotas pessoais. A intimidação (c) ocorre por meio de pressão psicológica e agressões verbais. Na fase da humilhação (d), o agressor expõe, ridiculariza e desqualifica a vítima perante os outros. A punição (e), por sua vez, tem o intuito de fragilizar e conduzir a vítima à desistência.

A respeito da maneira como se desenvolve o fenômeno, José Roberto Montes Heloani (2004) explica que o assédio moral costuma nascer sutil e inofensivamente, com pouca intensidade. Contudo, ao ganhar mais força, tornam-se cada vez mais constantes e prejudiciais as ações praticadas contra a vítima.

O assédio moral deve ser formado pelas seguintes características: a) existência de pelo menos dois sujeitos (assediador e assediado); b) a realização de atos que sejam ofensivos aos direitos humanos fundamentais da vítima; c) a reiteração, ou continuidade, da conduta ofensiva; d) a consciência do assediador (ALKIMIN, 2006, apud PAIXÃO, MELO, SOUZA-SILVA e NÉRIS, 2014).

Para José Luis Ugarte (2012), o assédio moral é composto pelos seguintes elementos: a) a existência de uma conduta persistente; b) que tal conduta seja sistemática, ou sistematizada; c) a existência de uma finalidade ou intencionalidade determinada; d) em casos de assédio moral em ambiente laboral, a existência de um resultado lesivo a determinados direitos do trabalhador.

Thiago Soares Nunes e Suzana da Rosa Tolfo (2012), ao fazerem referência a Hirigoyen (2006), elencam os seguintes aspectos como essenciais à caracterização do assédio moral: a) intencionalidade; b) caráter direcional; c) duração e frequência; d) desequilíbrio de poder; e) caráter processual. A intencionalidade (a) consiste na consciência do agente de que está causando um mal. A ação ofensiva deve ser direcionada (b) a um indivíduo ou a um grupo específico. A duração e frequência (c),

aspecto mais importante na formação do assédio moral, determina que a situação ocorra de forma frequente, durante certo período de tempo. Uma única conduta, praticada isoladamente, não configura a prática de assédio moral. O desequilíbrio de poder (d) é resultado de posições hierarquicamente distintas ocupadas pelo agressor e pelo agredido. Ressalta-se, no entanto, que o assédio moral pode ocorrer mesmo quando o agredido é hierarquicamente superior ao agressor. O caráter processual (e) exige que o assédio moral se execute como um processo, gradualmente evoluindo e ganhando intensidade.

Diante dessas características, poder-se-ia imaginar, como um exemplo de assédio moral, a seguinte situação: A e B trabalham na mesma empresa, há poucos meses. A é chefe da seção onde trabalham, o que o torna hierarquicamente superior a B. Uma vez que A foi obrigado, pelo diretor da empresa, a contratar B, nunca gostou do empregado. Desde sua admissão na empresa, A submete B a trabalhos diferenciados dos demais trabalhadores, muitas vezes mais complexos e desgastantes. Diante de qualquer erro cometido por B, mesmo dos mais banais e indiferentes, A grita, repreende e ofende B, privada e publicamente, reação que não tem com os demais empregados. Quando não tem a chance de repreender ou brigar, faz comentários e gestos depreciativos, sob um véu de suposta brincadeira. Tais agressões e ofensas ocorrem quase diariamente, há alguns meses, desde que B ingressou na empresa. Com base nesse conjunto de características e elementos apresentados, torna-se evidente que a hipótese narrada se caracteriza como uma prática de assédio moral. Prática silenciosa, comum e devastadora, presente no cotidiano de incontáveis pessoas ao redor do mundo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste estudo foi reunir e apresentar, em uma forma mais ampla e teórica, diferentes conceitos e características conferidos ao assédio moral. Em relação à seção conceitual, analisou-se o fenômeno sob duas perspectivas que, apesar de distintas, se interligam e se completam: a da Psicologia e a do Direito.

Para a Psicologia, o assédio moral é uma violência moral psicológica, sorrateira, frequente, sistemática e intencional, realizada por uma ou mais pessoas, que, em regra, causa um dano psicossocial em sua vítima. Esse ato de coação, concretizado por meio de comportamentos, palavras, atos ou gestos, acarreta danos à personalidade, à dignidade ou até mesmo à integridade física da pessoa agredida.

O Direito, por sua vez, trata conjuntamente o assédio moral e o dano moral. Além de admitir a definição elaborada pela Psicologia, acrescenta um agravante denominado ato ilícito. O dano moral consiste na violação a determinado princípio humano fundamental, tais como a dignidade, a honra e a liberdade. Como consequência desse ataque psicológico, é garantido ao ofendido o direito ser indenizado pelo dano que sofreu.

Na sequência, foi apresentada uma necessária distinção entre o assédio moral e um ato imoral isolado, fenômenos que não podem ser confundidos. Para que uma situação se configure como assédio moral, devem estar presentes os seguintes elementos caracterizadores: a) a existência de pelo menos dois sujeitos (assediador e assediado); b) a realização de atos que sejam ofensivos aos direitos humanos fundamentais da vítima, tais como a dignidade ou a honra; c) a reiteração, ou continuidade, da conduta

ofensiva; d) que tal conduta seja sistemática, ou sistematizada; e) a consciência do assediador de que está realizando um mal à vítima.

Em um mundo cada vez mais submerso nas águas sujas e traiçoeiras da maldade e da falta de respeito aos semelhantes, faz-se cada vez mais presente e frequente o fenômeno do assédio moral. A indiferença e a ausência de empatia multiplicam-se numa velocidade proporcional à da degradante e impetuosa ganância humana. Em um mundo cada vez mais condenado à miséria dos valores e dos princípios fundamentais, a violência moral se espalha pelo mundo como uma nova praga na história da humanidade. Contra esse fenômeno de abuso e violência, resta às vítimas suplicantes a esperança em um futuro melhor. Restam-lhes, diante da injustiça e do sofrimento a que são submetidos, apenas a certeza da responsabilização de seus agressores e a garantia de uma indenização pelo dano que lhes foi causado.

REFERÊNCIAS

Acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0686>. Acesso em: 13 set. 2024.

ALKIMIN, M.A. **Assédio moral na relação de emprego.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2006.

BATTISTELLI, B. M., AMAZARRAY, M. R., & KOLLER, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade.** São Paulo. Vol. 23, n. 1 (jan./abr. 2011), p. 35-45.

BITENCOURT, C. R. **Tratado de direito penal**, v. 2: parte especial: dos crimes contra a pessoa. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 set. 2024.

_____. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de Dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 13 set. 2024.

CAVALIERI FILHO, S. **Programa de responsabilidade civil.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 12 set. 2024.

HASHIZUME, C. M. (2015). Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade. **Revista Ambivalências**, 2(4), 137-150.

HELOANI, R. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, 3(1), jan./jun. 2004.

HERRANZ-BELLIDO, J., REIG-FERRER, A., CABRERO-GARCÍA, J. (2006). The presence of mobbing and Labor determinants in academics. **Analysis and Modification of Behavior**, v. 32, n. 9, pp. 145-163, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LEYMANN, H. Content and development of moral harassment at work (mobbing). **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.5, n. 2, p. 165-184, 1996.

NUCCI, G. de S. **Código Penal comentado**. 11 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

NUNES, T. S., & DA ROSA TOLFO, S. (2012). Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, 20(1), 61-73, 2012.

OLIVIER, M., BEHR, S. D. C. F., & DA SILVA, P. I. R. C. (2011). Assédio moral: uma análise dos acórdãos do tribunal regional do trabalho do Espírito Santo. **REGE - Revista de Gestão**, 18(1), 75-92, 2011.

PAIXÃO, R. B., DE MELO, D. R. A., DE SOUZA-SILVA, J. C., & CERQUINHO, K. G. (2013). Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, 48(3), 516-529, 2013.

PAIXÃO, R. B., DE MELO, D. R. A., DE SOUZA-SILVA, J. A., NÉRIS, J. S. (2014). O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **REGE**, São Paulo-SP, Brasil, v. 21, n. 3, p. 415- 432, jul./set/ 2014.

PAMPLONA FILHO, R. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2002.

PELI, P., TEIXEIRA, P. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

POILPOT-ROCABOY, G. Harcèlement moral dans le travail: Analyse du concept et role de la Gestion des Ressources Humaines. In: ALLOUCHE, J. **Encyclopédie des ressources humaines**. Paris: Vuibert, 2003.

REIS, Clayton. A reparação do dano moral no direito trabalhista (2013). **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 21, p. 78-100, ago. 2013.

RODRIGUES PINTO, J. A. **O assédio moral nas relações de trabalho**, 2006.

RODRIGUES, M., & DE FREITAS, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE**. BR, 12(2), 2014.

SARLET, I. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

UGARTE, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. **Revista de derecho** (Valparaíso), (39), 221-231, 2012.

VON IHERING, R. A. **Luta pelo direito**. 6. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1987.