

OS COMPORTAMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL E SEUS ELEMENTOS DE DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO AMBIENTE LABORAL

Lauro Ericksen Cavalcanti de Oliveira

Acadêmico do 7º período do Curso de Filosofia
da UFRN

RESUMO

O presente trabalho trata da questão descritiva dos comportamentos característicos do assédio moral como forma de degradação do ambiente de trabalho. O seu objetivo geral consiste em escrutinar os ambientes e as formas como essa forma de agressão se dá durante a relação empregatícia, busca-se traçar um panorama geral de como os assediados e os assediadores interagem em um mesmo espaço comum e como as mais diversas abordagens comportamentais são elementos definidores da violência psicológica praticada no mencionado ambiente de trabalho. Os objetivos específicos do trabalho em comento consistem em escrutinar os grupos de atuação dos assediadores, delimitar as suas formas violentas de atuação e indicar o enquadramento legal de tais ações ilícitas e danosas. Metodologicamente, recorre-se aos fundamentos psicológicos de Heinz Leymann e de Marie-France Hirigoyen para escrutinar as formas comportamentais dos agressores morais no ambiente laboral, traçando assim, didaticamente os grupos de ação tal como propostos por Leymann e posteriormente analisando as classes comportamentais descritas por Hirigoyen. Como

resultado dessa pesquisa se observa que a doutrina jurídica começa a prestar mais atenção para esse fenômeno de degradação do ambiente de trabalho, ainda que pesem algumas correntes dissonantes nessa análise, restando, ainda algum espaço para implementação do estudo do tema.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Psicologia do Trabalho. Assédio Moral.

1 INTRODUÇÃO

As condições de trabalho na atualidade vêm sendo cada vez mais degradadas e subjugadas a níveis deploráveis. Com base nesse contexto laboral, o presente trabalho tem o objetivo geral de abordar a vivência cotidiana de um fenômeno social-histórico que cada vez mais atormenta os empregados em seus ambientes de trabalho: o assédio moral. Partindo da premissa básica e inarredável que o assédio moral é o principal elemento degradante das condições de trabalho, os objetivos específicos do mencionado artigo consistem em escrutinar os grupos de atuação dos agressores (assediadores), delimitar as suas formas de atuação e indicar o enquadramento legal de tais ações danosas.

Como metodologia dessa empreitada, há de se recorrer, basicamente a dois enquadramentos básicos dos comportamentos assediadores, o grupo de ações determinativas designadas por Heinz Leymann e as classes de ações agressivas de Marie-France Hirigoyen. Os resultados dessa análise indicam que tanto os doutrinadores quanto os órgãos responsáveis pelo esforço jurisprudencial já atentaram para a existência desse enorme problema laboral, ainda que ocorram certas dissonâncias interpretativas na aplicabilidade prática de alguns institutos correlatos ao tema, algo que ainda deixa bastante vaga a efetiva punição normativa dos assediadores.

2 O AGRUPAMENTO DOS COMPORTAMENTOS DOS AGRESSORES

Buscando definir um padrão para as ocorrências de assédio moral, os pesquisadores descreveram quais os comportamentos mais usuais e os



reuniram em grupos de análise segundo a forma imposição da agressão. Dentre a miríade de modelos teóricos apresentados, os dois de maior relevo são apresentados por Heinz Leymann e Hirigoyen. Leymann (1996, p. 172) descreve o fenômeno baseado em cinco consequências agrupadas de maneira integradas para expor “um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável”.

O primeiro dos grupos de análise dessa ação se desenvolve quanto à comunicação com a pessoa atacada, tendendo à interrupção dessa comunicação. Com esse fito, as autoridades fazem ameaças verbais contra o ofendido, grassam a disseminação de boatos com o fim de isolá-lo, acabam por silenciar o trabalhador e lhe tolgem a possibilidade de comunicação adequada tanto com seus pares, e em alguns casos até mesmo com os órgãos que lhes poderia prestar assistência (como sindicatos, Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho).

O grupo seguinte de comportamentos a ser analisado é uma extensão do previamente analisado, uma vez que o presente grupo visa impedir que o assediado mantenha ou aperfeiçoe os contatos sociais que já possui. Assim sendo, é usual que os colegas de trabalho evitem o assediado ou simplesmente não falem com ele, nem no ambiente laboral (a não ser o estritamente necessário para o desempenho habitual das atividades) nem fora dele, os superiores até incitam essa prática, proibindo que os outros falem com ele, visando assim cortar qualquer forma de convívio social (atitude popularmente conhecida como “dar um gelo em alguém”). O assediado também é designado para trabalhar em locais isolados e por fim é um rejeitado e considerado ninguém.

Outro grupo de comportamentos se assenta sobre tentativas de denegrir a reputação da pessoa atacada. Desta feita, o assediado é submetido à ridicularização e zombaria (a jurisprudência amplamente reconhece tais elementos¹). Patranhas e aldravices são ditas sobre si sem que possuam algum

¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Verifica-se pelo Regional que o reclamante e demais vendedores, quando não atingiam as metas, eram xingados, expostos a zombarias, a brincadeiras constrangedoras e a situações ofensivas, e o que variava era a maior ou menor agressividade dos superiores, mas sempre presente a intenção de humilhar o vendedor. Nesse contexto, denota-se que era evidente a prática de constranger os empregados com “brincadeiras” e xingamentos, expondo de forma humilhante e vexatória o reclamante diante dos colegas de trabalho, atitudes que abalam a honra e a moral e não representam atitudes condizentes com o que se espera de um ser humano, além de demonstrar



fundamento. É comum que os ofensores caçoem de alguma (suposta) falta de habilidade, de sua maneira de se movimentar ou de falar (seu sotaque, por exemplo). Tais condutas tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa agredida. Nesse sentido, impende destacar que essas formas de agressão indubitavelmente vilipendiam o patamar mínimo civilizatório (DELGADO, 2007, p. 1323) do empregado, uma vez que aniquilam o ambiente de trabalho, desrespeitando normas de saúde e segurança laborais vigentes. Ainda trilhando o grupo de atitudes que visam impossibilitar o assediado de manter a sua reputação pessoal, é possível até mesmo que os agressores diminuam o assediado em função de sua herança étnica. Isso é algo que além do efetivo dano moral, pode ocasionar a abertura de inquérito criminal para possivelmente averiguar condutas de injúria racial. Dentro da literatura jurídica, vários exemplos podem ser pinçados para ilustrar as situações de zombaria descritas. Para citar dois deles, tem-se o caso da “loira burra”² e do “empregado

o desprezo da reclamada pela dignidade de seu empregado. Esclareça-se, ainda, que o fato de as testemunhas exemplificarem situações que não constavam na inicial, não configura inexistência de prova, haja vista que a questão a ser provada é o constrangimento moral decorrente das brincadeiras de mau gosto e das agressões verbais vindas da reclamada, que foram suficientemente demonstradas”. Recurso de Revista – Proc. Nº 229100-17.2006.5.09.0006. Órgão Julgador: 8ª Turma. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 04/08/2010. Data de Publicação: 06/08/2010. p. 456.

²TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO (ESPÍRITO SANTO) - DANO MORAL. LOIRA BURRA. PROVA TESTEMUNHAL ROBUSTA – Em casos como tais, se torna difícil uma comprovação da ofensa, uma vez que, geralmente, esses ocorridos podem significar apenas uma forma jocosa de tratamento, necessitando, pois, de prova robusta, o deferimento de uma indenização por dano moral. E, no caso que se apresenta, essa prova de fato existe, como se constata da oitiva (sic) testemunhal, onde (sic) restou evidenciado que a fiscal de caixa tratava de forma rude todas as operadoras de caixa, utilizando-se de expressões ofensivas”. (Recurso Ordinário – Proc. Nº 00018.2001.004.17.00.3 – Ac. 6164/2002 – Rel. Juiz Hélio Mário de Arruda – Data da Publicação: 15.07.2002. p. 389.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (MINAS GERAIS) - DANO MORAL. ATO OFENSIVO À HONRA. A ALCUNHA “LOURA-BURRA”. CONFIGURAÇÃO. Do ponto de vista objetivo, a inexistência, em tese, de ofensa à reputação da empregada não afasta, por si só, a existência do dano, pois tal lesão é de ordem moral, íntima e psicológica, não se confundindo com o dano à imagem, que é de natureza objetiva. Do ponto de vista da honra subjetiva, a alcunha “loura-burra” ultraja iniludivelmente a dignidade da empregada. Tal alcunha, ainda que dita a pretexto de brincadeira, é desrespeitosa e, efetivamente, tange a intimidade moral da trabalhadora. Não se pode mais compactuar com atitudes que venham a reproduzir preconceitos. “O aprimoramento da intangibilidade da sensibilidade moral do cidadão constitui produto alvissareiro do desenvolvimento gradativo dos direitos humanos”. Recurso Ordinário – Proc. Nº 9371/01 (Recurso Ordinário). Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Convocado José Eduardo



tartaruga do mês” (haja vista que ofende moralmente o trabalhador a entrega pela empresa em convenção nacional de um “Troféu Tartaruga”³, instituído para a equipe que realizasse menos vendas, seguida da obrigação de manter a respectiva estatueta na mesa de trabalho por seis meses). Em síntese, os agressores agem como se houvesse um labéu ou alguma outra mácula indelével na honra do assediado, de maneira que fazem questão de expor e repisar tal fato de maneira pública e notória, compartilhando tais fatos com os demais empregados e chefes no ambiente laboral.

O quarto grupo de ações a ser abordado tem por escopo afetar as possibilidades do empregado de manter a sua situação de trabalho. Existem duas ações básicas que compõem esse grupo: a não designação de tarefas e a designação de tarefas sem sentido. À primeira vista, pode-se pensar que não receber nenhuma tarefa de trabalho pode ser algo bom para o empregado. Muitos podem dizer que isso seria o mesmo que “tirar férias” no ambiente de trabalho, afinal, nenhuma responsabilidade recairia sobre ele. Todavia, há de se pontuar que essa é uma reflexão errônea sobre tal fato. Inicialmente pode até ser que o empregado possa encarar tal situação como uma “folga”, mas, no decorrer dessa não-atividade, ele logo notará que esse ato na verdade afronta sua auto-estima. Ao não designar nenhuma tarefa ao empregado, muito embora ele esteja à disposição do empregador para laborar, denota, mesmo que indiretamente, que o seu superior não deposita o mínimo de confiança nas suas capacidades para que ele execute algum serviço. E isso vai contra um dos princípios básicos do direito do trabalho, que é a confiança genérica no empregado, algo que é derivado do próprio elemento da personalidade do contrato de trabalho (art. 3º da CLT). Tal espécie de confiança está presente em todos os contratos de trabalho e exige um mínimo de fidência por parte do empregador (BARROS, 2008, p. 268). Ao ocorrer a recusa do empregador

de Resende Chaves Júnior. Revisor: José Murilo de Moraes. Data de Publicação: 18.09.2001. p. 7.

³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (MINAS GERAIS) - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. OFENSA AO EMPREGADO. Ofende moralmente o trabalhador a entrega pela empresa em convenção nacional de um “Troféu Tartaruga”, instituído para a equipe que realizasse menos vendas, seguida da obrigação de manter a respectiva estatueta na mesa de trabalho por seis meses. “Existem formas variadas de incentivar empregados a alcançar os resultados pretendidos pela atividade econômica, sem ridicularizar a pessoa ou denegrir a imagem profissional.”. Recurso Ordinário – Proc. Nº 01365-2008-024-03-00-0 (Recurso Ordinário). Órgão Julgador: Nona Turma. Relator: Convocado João Bosco de Barcelos Coura. Revisor: Emília Facchini. Data de Publicação: 28.10.2009. p. 137.



em repassar serviço ao seu subordinado, este se sente impotente, começa a desconfiar de suas próprias capacidades laborais, e, não raramente, atribui a culpa para tal situação a si próprio.

A outra forma de imposição de assédio, através da designação de tarefas sem sentido é um pouco mais sub-reptícia que a anterior. Por vezes, é comum que o empregado, por não ter a compreensão de todo o processo produtivo em que está integrado, nem tenha como dimensionar essa forma de assédio imediatamente, afinal, ele está apenas a seguir ordens. Todavia, o assédio de completa justamente no momento em que o assediado toma consciência de que suas atividades são designadas de maneira desconexa e que seu trabalho em nada acrescenta ao setor produtivo (em sentido amplo) do local em que trabalha. Somente a partir desse momento que o empregado assediado pode perceber que as tarefas que lhe são atribuídas são apenas uma forma indireta de gastar seu tempo de serviço, e que ele finda por ser inutilizado no seu labor. Essa é uma das formas mais disfarçadas que o assédio pode ser promovido, uma vez que o isolamento do empregado ocorre paulatinamente, e geralmente nem suscita a atenção de outros colegas de trabalho do assediado, que continuam a vê-lo trabalhando, sem saber o real intento ilícito das tarefas repassadas.

O ápice do isolamento ocorre quando há a “invisibilidade” do ente laboral (VIEIRA, 2008, p. 48). A invisibilidade é construída por ausências, aspectos da realidade e da experiência social ocultados, apagados por “totalidades” que não os incorporam e, enfim, produzidos como não-existentes. Embora isso, à primeira vista, possa parecer deveras abstrato e algo mais tendente para o filosófico que para o revolvimento psicológico do quadro de assédio moral na prática, Boaventura de Sousa Santos (2006, p. 102) explica que há a produção de não-existência sempre que uma dada pessoa é desqualificada e tornada invisível, ininteligível ou descartável de um modo irreversível para o processo produtivo em que se insere. Esse, portanto, é o estágio final da apartação do empregado de seu ambiente laboral, quando ele se torna invisível dentro do próprio meio em que atua.

O último grupo de ações que caracterizam assédio moral abarca a impossibilidade de o assediado manter a sua saúde física. Preliminarmente, há de se destacar que a simples prática da designação de qualquer tarefa que importe a existência de perigo manifesto de mal considerável é justa causa para a dispensa indireta, nos ditames do art. 483 da CLT, alínea c. Criando-se, assim, condições para a desconstituição da relação de emprego com responsabilidade do empregador, tendo direito a todas as verbas rescisórias



(NASCIMENTO, 2010, p. 1216). Ademais, esse grupo de ações assediadoras congloba agressões físicas aos empregados, algo que segundo o mesmo dispositivo celetista anteriormente citado, especificamente na alínea *f*. Dando ensejo ao rompimento do vínculo celetista e possível pleito de danos materiais, morais e, quiçá, estéticos.

Nesse sentido Maria Aparecida Alkimin (2006, p. 92) também trilha o entendimento de que:

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no artigo 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida [*sic*] indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

No discurso de Alkimin há de se salientar apenas que o mais correto seria se valer do termo “dispensa indireta” e não “despedida”, haja vista que dispensa é um ato volitivo da parte contrária àquela que está sendo posta para fora. Nesse caso, a dispensa é indireta, pois o empregador que provoca a saída do empregado por cometer uma falta grave que promove a resolução do contrato de trabalho. Superando essa imprecisão técnica, e se atendo ao conteúdo enunciado pela referida doutrinadora, há de se ter em comento que, seguindo essa mesma vertente interpretativa, Altamiro dos Santos (1997, p. 288) aduz que o empregador ou seus prepostos não têm o direito de atingir a dignidade e respeito próprios do operário ou daqueles que lhe são caros, tanto em serviço ou fora dele.

2.1 O Enquadramento Legal dos Atos dos Assediadores

Para a melhor compreensão dos modos comportamentais daqueles que praticam o assédio moral, é de grande importância se apontar quais elementos típicos legais as condutas de assédio moral se amoldam. Inicialmente, cabe enunciar que é cabível a sua subsunção ao tipo penal estatuído no art. 146 do Código Penal, sob a epígrafe de constrangimento ilegal.

Esse tipo consiste em constranger alguém, mediante violência ou



grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda. Ou até mesmo outros tipos mais especificamente relacionados com a violência empregada (lesão corporal, art. 129 do CP – por exemplo). É bastante comum que se fale apenas de dispensa nas hipóteses de haver assédio descendente, no entanto, há de se lembrar de que no caso de assédio ascendente ou horizontal também deverá ser procedida a dispensa do empregado, desta vez por sua justa causa. É também usual que nesse caso a doutrina (ALKIMIN, 2006, p. 104) aponte que o fundamento legal seriam as alíneas *b* (que inclui o mau procedimento e a incontinência de conduta) e *k* (que trata dos atos lesivos da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos – sendo essa alínea aplicável exclusivamente ao caso do *assédio ascendente*) do artigo 482 da CLT. No caso da configuração do assédio moral em acordo com a alínea *b* do art. 482, deve-se atentar que há uma dupla caracterização: incontinência de conduta e mau procedimento.

Existe uma corrente doutrinária que defende que incontinência de conduta é comumente associada ao desregramento moral do empregado, sem que isso necessariamente esteja ligado ao desvio ou exacerbação sexual (CASSAR, 2010, p. 1.058), bem porque, se assim o fosse de forma exclusiva, essa figura de dispensa estaria atrelada apenas ao assédio sexual (que será perscrutado mais adiante). Mozart Victor Russomano (1999, p. 203) também se associa com essa corrente doutrinária, embora seja precavido ao advertir que a incontinência de conduta quase sempre se vincula ao comportamento sexual do empregado.

Ocorre também haver outra corrente encampada por juristas consagrados, como, por exemplo, Maurício Godinho Delgado (2007, p. 1.194), Arnaldo Süßkind (2002, p. 331), Alice Monteiro de Barros (2008, p. 886), Sérgio Pinto Martins (2001, p. 325) e Antônio Lamarca (1983, p. 337). Segundo esses autores, a incontinência de conduta é obrigatoriamente um desregramento da conduta sexual do empregado (seja ela ou não realizada no ambiente laboral) que descamba para a libertinagem, pornografia, assédio sexual e outras condutas assemelhadas. Nesse sentido, a prática da incontinência de conduta pode ocasionar o assédio sexual propriamente dito, tal como se depreende da decisão exarada no processo Nº 2211/94 do TRT da 3ª Região. Mesmo com um entendimento um pouco diferente, também se filiam a esse segundo posicionamento doutrinário Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1.212) e Valentin Carrión (2003, p. 364). Esses juristas compreendem que a



incontinência de conduta é um comportamento irregular, porém incompatível com a moralidade sexual e desde que relacionada com o emprego, com a consequente perda da respeitabilidade e do bom conceito, comportamento desordenado em público, com desvio ou abuso da sexualidade.

No resumo geral do quadro doutrinário, mesmo se considerando que a segunda corrente é majoritária e defendida por grandes autoridades do direito do trabalho, há de se indicar que a primeira corrente é a mais adequada a ser aplicada aos casos de assédio moral. Isso porque não restringe a sua aplicabilidade apenas a casos de cunho sexual, implementando a maior proteção do ambiente laboral. Um dos problemas decorrentes da adoção dessa corrente é que finda por haver uma definição conceitual bastante similar (para não se dizer identificação) entre o mau procedimento e a incontinência de conduta. Isso não é de todo grave, haja vista que ambas as atitudes conflagram uma dispensa por justa causa do empregado, de modo que o problema reside apenas no campo da teoria do direito.

Não obstante, há quem busque diferenciar essas duas figuras contidas na alínea *b* do art. 482 da CLT. Uma das conceituações de mau procedimento é a trazida à baila por Dorval Lacerda (1941, p. 50), para esse autor, essa figura típica se amolda aos “atos contrários ao bom viver, à discrição pessoal, às atitudes físicas corretas, o respeito à paz e ao decoro de terceiros”. Baseando-se nessa conceituação, Wagner Giglio (1993, p. 70) indica que essa congregação de “atos ofensivos” (em sentido estrito) devem ferir as regras de bem viver e de respeito genérico, a partir de atos de impolidez, de grosseria e de falta de compostura que ofendam a dignidade. Dada essa breve conceituação, é de grande monta aduzir que existem duas correntes para a configuração espacial desses atos que evocam a dispensa justificada do empregado. Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa Carvalho (1993, p. 245), por exemplo, defendem que esses atos para ensejarem a justa causa devem ocorrer necessariamente dentro do local de trabalho. De outra volta, Alice Monteiro de Barros (2008, p. 887) e Dorval Lacerda (1976, p. 50) compreendem que tais atos de mau procedimento podem ocorrer tanto dentro quanto fora do ambiente laboral, desde que atinjam outros empregados ou superiores hierárquicos em sua ocorrência extra-laboral. Em síntese, tem-se que a incontinência de conduta não é necessariamente um ato ofensivo de cunho sexual que dá azo a dispensa indireta, indiscutivelmente há de se asseverar que são atos que ofendem a moralidade dos indivíduos atingidos por seu conteúdo.

De outra banda, o mau-procedimento, quando consubstanciar assédio moral, não necessariamente ofende a moral dos outros agentes



laborais, ele corrói outros elementos menos incisivos, de maneira que apenas atinge regras de condutas mais genéricas, de cunho ético. Essa é a única diferenciação factível para que haja uma repartição epistemológica entre as duas figuras, dentro da conceituação de assédio moral, sem que se venha a recair em uma explicação de ordem sexual para os vilipêndios ocasionados pela incontinência de conduta. Entrementes, voltando-se ao elenco das formas de impressão de assédios, a última forma de impingir danos à saúde física do assediado como anotou Leymann subsiste no assédio sexual propriamente dito. Apesar de o assédio sexual possuir outras reverberações além do mero dano físico, como se verá mais adiante, o referido pesquisador preferiu incluí-lo nessa categorização mais genérica.

2.2 A Repetição e a Intencionalidade como Critérios Distintivos do Assédio Moral

A outra importante classificação das situações que ensejam assédio moral foi formulada por Marie-France Hirigoyen. Ela diferenciou as atitudes hostis em quatro categorias gerais, definindo-as segundo um critério de repetição e intencionalidade, as quais caracterizam o assédio moral no âmbito laboral. Ainda que alguns dos aspectos denotados por ela sejam bastante semelhantes aos indicados por Heinz Leymann, há de se salientar que a sua descrição é deveras mais minuciosa e aprofundada que a oferecida pelo psiquiatra germano-nórdico.

A primeira das categorias elencadas pela psiquiatra francesa é a da *deterioração proposital das condições de trabalho*. Dentre as atitudes operadas, destaca-se a retirada da autonomia da vítima. O seu empregador (ou superior hierárquico) não lhe transmite mais as informações úteis para a realização de tarefas. Ademais, o assediador passa a contestar sistematicamente todas as decisões do ofendido. Criticando seu trabalho de forma injusta e desmensurada. Na sua progressão agressora, o agente delitivo também priva o assediado do acesso aos seus instrumentos ou meios de trabalho, isso quando não finda por retirar-lhe todo o trabalho que normalmente lhe compete.

Ao invés disso, pode ser que o assediador adote outra tática. Pode passar a dar permanentemente novas tarefas, atribuições estas não condizentes com a atuação laboral do assediado, na maior parte dos casos analisados, de modo que, muitas vezes, acaba-se por atribuir ao assediado, de maneira proposital e sistemática, tarefas claramente superiores ou inferiores às suas competências. Em síntese, dando-lhe deliberadamente instruções



impossíveis de serem executadas ou simplesmente induzindo-o ao erro. Exemplificativamente, pode o chefe designar que um trabalhador intelectual, um analista de sistemas, passe a executar serviços gerais, como limpeza e manutenção de sua unidade (serviços braçais) – uma tarefa claramente diversa e abaixo das suas competências específicas. Enquanto que ao auxiliar de serviços gerais o superior hierárquico é exigido que seja entregue um balanço contábil de todas as movimentações financeiras da sociedade empresária – uma tarefa que de modo patente soçobra as suas capacidades laborais. Em ambos os exemplos, denota-se que o valor do trabalho designado proporciona um desequilíbrio e uma desestabilização emocional do assediado, pois, ou ele percebe que os seus serviços são sub-avaliados pelo seu superior hierárquico, ou ele se sente impotente de realizar as tarefas dadas a ele, fazendo com que floresça o sentimento de incapacidade em sua estrutura mental.

A deterioração das condições de trabalho também ocorre quando a vítima é pressionada para que não faça valer os seus direitos (férias, abonos, horários, prêmios, auxílio-doença e outros direitos trabalhistas e previdenciários). Ou quando seus superiores agem de modo que ela não obtenha promoções. Outra forma de implementar essa degradação se foca na atribuição ao assediado, contra a sua vontade, trabalhos perigosos ou trabalhos incompatíveis com a sua saúde. E também causando danos ao seu local de trabalho. Nesse sentido, pode-se não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho para as tarefas específicas a serem desempenhadas por aquele que está a ser alvo do assédio.

A segunda categoria descrita por Hirigoyen (2002, p. 72) diz respeito ao isolamento e recusa de comunicação do assediado. Nesse horizonte, é comum que a vítima seja interrompida constantemente enquanto tenta discursar e que seus superiores hierárquicos e demais colegas de trabalho não dialoguem com ela. É possível que a comunicação com ela seja feita unicamente por escrito e que se recuse todo o contato, até mesmo o contato visual, com ela. O assediado finda por ser colocado em separado dos outros.

Outra categoria definida pela pesquisadora francesa se foca em atentados contra a dignidade do assediado. Para tanto, se utilizam de insinuações desdenhosas para qualificá-lo e fazem gestos de desprezo e indiferença diante dele (tais como suspiros, olhares desdenhosos, levantam os ombros, dentre outras expressões corpóreas similares). Nesse caso o assediado é desacreditado diante de colegas, superiores e subordinados através da dispersão de rumores a seu respeito. Também podem atribuir-lhe problemas de ordem psicológica (dizendo que a vítima é doente mental ou “retardada”). Além



disso, zombam de suas características físicas ou de seu aspecto físico, sendo constantemente imitada ou caricaturada. É bastante comum que critiquem sua vida privada e zombem de sua origem ou sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas e convicções políticas. Nos casos mais extremos, o assediado é injuriado com termos obscenos e degradantes.

A última das categorias postuladas por Hirigoyen é a dos atos que configuram violência verbal, física ou sexual. Inicialmente, falam com a vítima apenas por meio de gritos e há apenas ameaças de violência física por parte do assediador. Posteriormente, a vítima é agredida fisicamente, mesmo que de forma leve, é empurrada ou fecham-lhe a porta diretamente em sua face. Em muitas vezes, seus problemas de saúde não são levados em consideração. É usual que invadam sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. A vítima é perseguida nas ruas e espionada em seu domicílio. Perpetram-se estragos em seus bens pessoais, destroem seu automóvel. Por fim, o assediado é agredido sexualmente (tanto por gestos como com propostas indecentes).

Por fim, há de se asseverar que essas situações típicas de assédio e limitações impostas decorrentes do assédio moral preteritamente citadas na exposição em tela apenas sintetizam uma amostra das expressões mais comuns e reincidentes nos casos de assédio moral nas relações laborais. Não obstante, deve-se pontuar que existem muitos outros comportamentos que podem ser utilizados de forma mal-intencionada e serem usados para deflagrar um processo de assédio moral. Assim, é precipitado e equivocado compreender os indicadores anteriormente elencados como sendo definitivos e suficientes para o diagnóstico de qualquer realidade fática. Em síntese, os elementos citados não são *numerus clausus*, havendo uma miríade de outros comportamentos que podem dar ensejo ao um quadro de assédio moral, ainda que se tenha a compreensão de que, na maioria dos casos, os elementos comportamentais que fomentam indícios de assédio moral foram descritos no trabalho em tela.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalmente, há de se ter em conta que as principais formas comportamentais do assédio moral no ambiente laboral foram postas em relevo, tanto nas considerações de Leymann, quanto nas ponderações psicológicas de Hirigoyen. O importante de se sublinhar a título de fechamento do presente trabalho é que as instituições públicas, de fundamento jurisdicional, já se encontram alertadas para o crescente fenômeno do assédio moral laboral



como um elemento ilícito presente nas relações trabalhistas. O problema a ser apontado como derradeiro na presente consideração é que, alguns dos julgadores, ainda não possuem a bagagem necessária para a compreensão total desse fenômeno social, principalmente por desconhecerem as características psicológicas que envolvem essa ocorrência ilícita que finda por degradar cada vez mais o ambiente de trabalho dos assediados. O problema dessa (falta de) compreensão é que, muitas das vezes, comportamentos característicos dos assediadores passam despercebidos por aqueles que deveriam punir tais desregramento.

Em síntese, há de se concluir que o presente trabalho não esgota todas as formas comportamentais de assédio moral nas relações trabalhistas, ele apenas indica as modalidades mais comuns e corriqueiras desse danoso acontecimento, e lança uma alerta para o levante dessas formas agressivas de degradação das condições de trabalho atuais. Buscando, dessa maneira, servir de um implemento teórico de análise psicológica desse elemento tão caro ao direito do trabalho que é o ambiente em que o labor se desenvolve.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

CARRIÓN, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Impetus: Niterói, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.



GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976.

_____. **Aspectos Jurídicos do Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Revista do Trabalho, 1941.

LAMARCA, Antônio. **Manual das Justas Causas**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. London, v. 15, n. 2, p. 165-184, 1996.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999.



SANTOS, Altamiro J. dos Santos. **Direito Penal do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Gramática do Tempo**: Para uma Nova Cultura Política. São Paulo: Cortez, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio**: Do Moral ao Psicossocial. Curitiba: Juruá, 2008.

THE MORAL HARASSMENT MAIN BEHAVIORS AND ITS ABJECTION ELEMENTS OF ENVIROMENTAL LABOR CONDITIONS

ABSTRACT

This paper explains the question of the descriptive characteristic behaviors of moral harassment as a form of degradation of the environmental labor places. Its overall objective is to scrutinize the environments and the ways in which this form of aggression occurs during the employment relationship, it seeks to draw a general picture of how harassers and harassed interact in the same space and how the most different approaches behavioral characteristics are defining elements of psychological violence committed in the aforementioned work environment. The specific objectives of the work under discussion are to scrutinize the performance of groups of harassers, limit its violent forms of action and



indicate the legal framework for such actions illegal and harmful. Methodologically, it uses the psychological foundations of Heinz Leymann and Marie-France Hirigoyen to scrutinize behavioral forms of moral harassers in the work environment, thus tracing, didactically the action groups as proposed by Leymann classes and subsequently analyzing the behavior described by Hirigoyen. As a result of this research it is noted that the legal doctrine begins to pay more attention to this phenomenon of degradation of the working environment, although there are some interpretations in this analysis, leaving still some room for implementation of the study of the subject.

Key-words: Labor Law. Labor Psychology. Moral Harassment.

