

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO

HERLON JACKSON DE SOUZA

**A IMPORTÂNCIA DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TERRITÓRIO DO
MERCADO DE TRABALHO: análise da jurisprudência do Tribunal do Trabalho da
Terceira Região.**

GOVERNADOR VALADARES

2025

HERLON JACKSON DE SOUZA

**A IMPORTÂNCIA DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TERRITÓRIO DO
MERCADO DE TRABALHO: análise da jurisprudência do Tribunal do Trabalho da
Terceira Região.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Gestão Integrada do Território, da Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestre em Gestão Integrada do Território.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira

Coorientador: Prof. Dr. Mauro Augusto dos Santos

GOVERNADOR VALADARES

2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
Ficha Catalográfica – Sistema de Bibliotecas (Sibi/UNIVALE)

S719i	<p>Souza, Herlon Jackson de A importância do Combate ao assédio moral no território do mercado de trabalho: análise da jurisprudência do Tribunal do Trabalho da Terceira Região / Herlon Jackson de Souza ; orientador Alexandre Pimenta Batista Pereira ; coorientador Mauro Augusto dos Santos.-- Governador Valadares , 2025. 79 p.</p> <p>Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada do Território) – Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2025.</p> <p>1. Direito do trabalho. 2. Assédio no ambiente de trabalho - Legislação. 3. Mercado de trabalho. 4. Dano moral. 5. Assédio - Aspectos morais e éticos. 6. Relações trabalhistas. I. Pereira, Alexandre Pimenta Batista, orient. II. Santos, Mauro Augusto dos, coorient. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD: 344.01</p>
-------	---



Missão

Construir e compartilhar o conhecimento por meio da formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com o desenvolvimento humano e regional.

Visão

Ser referência como instituição educacional inovadora, comunitária e inclusiva.

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE

Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Gestão Integrada do Território

Herlon Jackson de Souza

“A IMPORTÂNCIA DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TERRITÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO: análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região”,

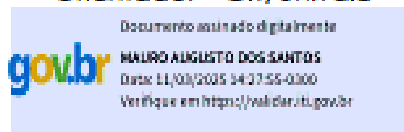
Dissertação aprovada em 10 de março de 2025, pela banca examinadora com a seguinte composição:

**ALEXANDRE PIMENTA
BATISTA PEREIRA:30836763**

Assinado de forma digital por
**ALEXANDRE PIMENTA BATISTA
PEREIRA:30836763**
Dados: 2025.03.10 15:31:01 -03'00'

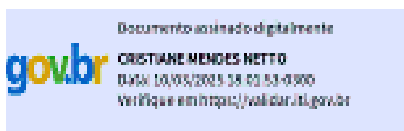
Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira

Orientador – GIT/Univale



Dr. Mauro Augusto dos Santos

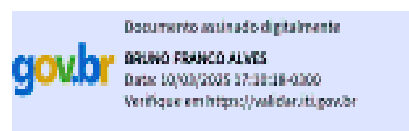
Coorientador-GIT/Univale



Dra. Cristiane Mendes Netto

Examinadora – GIT/Univale

Dr. Bruno Franco Alves
Examinador – UFJF/GV



RESUMO

O presente trabalho de pesquisa teve como objeto estudar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), entre os anos de 2020 e 2024, no tocante ao tema do assédio moral nas empresas privadas. O caminho metodológico inicia-se pelo conceito de assédio moral, suas implicações sociais e legais que esta conduta ilícita repercute no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores sujeitos a tais agravos. Nestes julgados do Tribunal, procede-se à análise de múltiplos casos com diversos resultados, de deferimento e negativa de reparação por danos cometidos em virtude do assédio moral. Ao conceituar, através da legislação e doutrina jurídica, o que é o assédio moral e os males que causa aos trabalhadores no ambiente de trabalho, a pesquisa discute a questão do assédio moral como um problema de saúde pública, causado pelas agressões sofridas no ambiente laboral. Seus aspectos criminais são abordados, passando pela análise das ações, políticas de *compliance*, códigos de conduta e outras iniciativas que grandes instituições privadas adotam para prevenir e combater o assédio moral. O objeto central é refletir sobre a jurisprudência e os entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais sobre o tema no período de 2020 a 2024. Os objetivos específicos foram: realizar um estudo dos conceitos e do alcance do assédio moral e da degradação provocada no ambiente de trabalho, com reflexos na queda de produtividade e no adoecimento dos empregados; analisar os direitos fundamentais que são violados quando ocorre assédio moral, à luz da legislação pátria e sua ilicitude. A pesquisa estabelece relações entre os conceitos da Geografia, aspectos sociológicos e econômicos, dialogando com os temas estudados no Mestrado. Ressalta-se no território do mercado de trabalho, as relações de poder assimétricas e ao desequilíbrio entre capital e trabalho, que pode se desvirtuar para a prática do assédio moral. Cabe ao empregado o encargo probatório na demanda trabalhista, caso não consiga provar os fundamentos do seu pedido, não há punição do empregador na seara trabalhista. Quando deferido o pedido na lide em favor do empregado, o Judiciário tem como pilares para calcular o valor indenizatório o efeito pedagógico, a capacidade do empregador de suportar o ônus da indenização e a necessidade de coibir o enriquecimento ilícito, por meio de um valor indenizatório equilibrado.

Palavras-chave: Assédio moral. Doença. Ilicitude. Interdisciplinaridade. Poder empregatício assimétrico.

ABSTRACT

The objective of this research work was to study the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 3rd Region (Minas Gerais), between 2020 and 2024, regarding the topic of moral harassment in private companies. The methodological path begins with the concept of moral harassment, its social and legal implications that this illicit conduct has on the labor market and on the lives of workers subject to such harm. In these judgments of the Court, multiple cases are analyzed with different results, of granting and denying compensation for damages committed due to moral harassment. By conceptualizing, through legislation and legal doctrine, what moral harassment is and the harm it causes to workers in the workplace, the research discusses the issue of moral harassment as a public health problem, caused by aggressions suffered in the workplace. Its criminal aspects are addressed, going through the analysis of actions, compliance policies, codes of conduct and other initiatives that large private institutions adopt to prevent and combat moral harassment. The main objective is to reflect on the case law and understandings of the Regional Labor Court of Minas Gerais on the subject from 2020 to 2024. The specific objectives were: to conduct a study of the concepts and scope of moral harassment and the degradation caused in the workplace, with repercussions on the drop in productivity and illness of employees; to analyze the fundamental rights that are violated when moral harassment occurs, in light of national legislation and its unlawfulness. The research establishes relationships between the concepts of Geography, sociological and economic aspects, dialoguing with the themes studied in the Master's degree. In the territory of the labor market, it is highlighted the asymmetrical power relations and the imbalance between capital and labor, which can be distorted into the practice of moral harassment. The burden of proof in the labor lawsuit falls on the employee; if he is unable to prove the grounds for his request, there is no punishment for the employer in the labor field. When the claim in favor of the employee is granted, the Judiciary uses the following as its basis for calculating the compensation amount: the pedagogical effect, the employer's ability to bear the burden of compensation, and the need to prevent illicit enrichment by means of a balanced compensation amount

Keywords: Moral harassment. Illness. Unlawfulness. Interdisciplinarity. Asymmetrical employment power.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SEUS MALES AO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL	9
2.1 Assédio e seus elementos	10
2.2 Assédio e dados de prevenção.....	18
3 ASSÉDIO MORAL E SUA ILICITUDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL	31
4 RELAÇÕES DE PODER NO TERRITÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO	56
5 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E A VISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO (MINAS GERAIS) SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO PERÍODO DE 2020 A 2024	64
5.1 Julgados que não reconhecem a existência do assédio moral	64
5.2 Julgados que reconhecem a existência do assédio moral.....	68
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

1 INTRODUÇÃO

Para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário a adoção de políticas de prevenção e combate. No mercado de trabalho, em algumas empresas, esta postura odiosa é mascarada por metas e confundido com competitividade, coisas que são diversas, pois o assédio moral pressupõe ilegalidade e violência, seja física ou psíquica.

Pertinente ao campo do Mestrado em Gestão Integrada do Território, o conceito geográfico de território coaduna com as relações de poder do mercado de trabalho. Não sendo o ambiente laboral uma realidade isolada, mas fruto das relações sociais capitalistas, deparamo-nos com conflitos entre os agentes desse espaço, mesmo diante de relações de poder assimétricas, que, em alguns casos, extrapolam o poder de mando legal e caminham para o assédio moral.

O núcleo central da pesquisa se desenrola na análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região de Minas Gerais. Por questão de abundância de dados e impossibilidade de se focar em todo o material disponível, foi definido um marco temporal de 2020 a 2024, dada a contemporaneidade e a relevância para subsidiar a realização da pesquisa.

O problema de pesquisa: Como o assédio moral é enfrentado na jurisprudência trabalhista mineira nos últimos cinco anos? Quais são os casos analisados pelo Judiciário Trabalhista em atenção a este problema social? Essas questões serão respondidas no decorrer do presente trabalho, após exaustivas leituras e compilações teóricas para embasar a análise sobre o tema.

O que justifica a escolha do presente tema como objeto de pesquisa para o Programa do Mestrado GIT é a pertinência do tema, que engloba eixos básicos do programa, como o território do mercado de trabalho marcado pelas relações de poder. Neste território, rico de possibilidades e nuances, que englobam os campos do direito, sociologia, geografia e psicologia social, é possível discutir o tema com suporte teórico e jurisprudencial.

O foco principal da pesquisa foi a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região de Minas Gerais, tendo como norte, pela contemporaneidade e pertinência, o marco temporal de 2020 a 2024 sobre o tema.

Objetiva-se, de forma geral, a análise de julgados e entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais sobre o tema entre os anos de 2020 e 2024 (marco quinquenal). Com foco nos principais motivos de deferimento e indeferimento da petição dos empregados em relação aos empregadores no que tange ao assédio moral.

A metodologia empregada foi a de revisão bibliográfica, da visão do Judiciário mineiro, partindo das construções já estabelecidas pelo ordenamento jurídico, doutrina e jurisprudência sobre o tema de assédio moral. O presente trabalho de pesquisa se baseia numa metodologia focada na análise das decisões e entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nos últimos cinco anos no que tange ao tema do assédio moral no ambiente de trabalho. Foram usados meios secundários, como análise de regulamentos e códigos de entidades públicas e privadas sobre o tema de assédio em suas instituições. Foi procedida uma análise por meio de livros, teses, dissertações, códigos e leis pertinentes que possam subsidiar e amparar o presente trabalho.

Da revisão, o conceito do termo “integrativa”, na pesquisa acadêmica, “tem origem na integração de opiniões, conceitos ou ideias provenientes das pesquisas utilizadas no método”, dado ao fato de que “evidencia o potencial para se construir a ciência” (Botelho; Cunha; Macedo, 2011, p. 127).

O modo de concatenar as ideias no presente trabalho pode ser dividido em: identificação do tema, problema, estratégia de busca de fontes e base de dados utilizadas; seleção de bibliografia adequada, a partir da definição de critérios prévios de inclusão e exclusão; análise crítica dos dados; e, por fim, apresentação da síntese do conhecimento.

No que tange ao percurso metodológico, este se deu da seguinte forma: segue-se o percurso partindo do estudo da legislação e doutrina como ferramentas que fundamentam o entendimento sobre o assédio moral; aprofundamento da jurisprudência: identificar as categorias epistemológicas de descumprimento de direitos fundamentais no assédio moral; identificar as categorias de danos causados ao trabalhador pelo assédio moral no ambiente laboral; análise crítica: reflexões sobre as decisões judiciais no intuito de oferecer bases de combate ao mal que assola o mercado de trabalho.

A análise da jurisprudência mineira nos últimos cinco anos, entre 2020 e 2024, será feita de forma qualitativa para fundamentar o presente trabalho. Por se tratar de uma revisão integrativa, serão desenvolvidas sínteses do material para fundamentar a hipótese que norteia o presente trabalho de pesquisa. O território foi analisado sob a ótica de Haesbaert e Milton Santos.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SEUS MALES AO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

2.1 Assédio e seus elementos

Com o avanço da tecnologia e a conseqüente redução de postos de trabalho, além da competição desenfreada, esse assunto apresenta como relevante nas esferas jurídica, econômica e social. O conceito de assédio moral passa por uma discussão sobre algo que toca a subjetividade, que macula o sentimento de pertencimento e de humanidade da vítima, consistindo numa forma cruel de infringir sofrimento ao outro, negando sua dignidade e seus direitos fundamentais mais basilares.

Assediar, segundo os dicionários práticos, significa: o ato de cercar determinado espaço territorial para exercer domínio. Caracteriza-se como uma perseguição, um terrorismo psicológico no ambiente de trabalho: a violência de caráter interpessoal, tendo como armas o exercício do poder hierárquico, a exploração do medo de demissão ou transferência de funções, a competição exacerbada, a desqualificação profissional e o assédio moral (Pedroso, 2006, p. 140).

O assédio moral pode ser conceituado como “toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho.” (Hirigoyen, 2008, p. 2). Neste sentido, “dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – trata-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo – e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.” (Peduzzi, 2008, p. 2).

Processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados, com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório (Peduzzi, 2008, p. 2).

O assédio moral causa danos ao direito à imagem, à dignidade humana, ao respeito da individualidade e ao patrimônio moral do indivíduo, pois é um ilícito que atinge a honra, a reputação, a autoestima e valores subjetivos profundos do indivíduo. Diz respeito a um tipo específico de dano ao patrimônio moral. Trata-se de uma forma de tortura psicológica, uma

agressão ao "eu" do indivíduo, podendo ser vertical descendente, vindo de um chefe ou superior hierárquico na organização trabalhista; em casos raros, vertical ascendente, dos subordinados para com o chefe; ou, por último, horizontal, partindo de colegas da mesma hierarquia ou posto de trabalho, que praticam violência do assédio moral com alguém em igualdade de posição na escala do trabalho.

Para configurar o assédio moral, há necessidade da repetição da conduta dolosa, com insinuações, palavras impróprias, perguntas direcionadas ao constrangimento da vítima. Atitudes que, aparentemente isoladas, podem passar despercebidas como “brincadeiras” ou mesmo situações corriqueiras de estresse no trabalho, mas que, colocadas em contexto, se revelam como condutas ilícitas de assédio, de humilhação, de diminuição do trabalhador perante seus colegas e o público. Mesmo a omissão e a cumplicidade diante de situações que afrontam a dignidade do trabalhador podem ensejar a responsabilidade do empregador, pois a omissão diante de conduta ilícita não exonera este de sua responsabilidade civil no caso.

O ato de assediar alguém moralmente no trabalho tem por meta desestabilizar, trazer terror psicológico e físico, fazer a pessoa perder a fé em seu valor como ser humano, torná-la reclusa e privada de vida social, destruir qualquer estímulo do trabalhador no ambiente laboral, muitas vezes levando-o a pedir demissão e romper vínculos afetivos, transformando-o em alguém que apenas sobrevive, mas privado de viver em sua plenitude.

Ainda que se possa argumentar que conflitos e confrontos são inerentes às relações humanas e potencializados no ambiente laboral, o assédio vai além do desgaste rotineiro de convívio e dos choques eventuais de individualidades. Trata-se de uma conduta perversa, consciente e direcionada a causar danos ao elo mais fraco da relação trabalhista. Consiste em ações repetitivas para drenar o entusiasmo e o ânimo do trabalhador, destruir psicologicamente sua sanidade, ações coordenadas e diuturnas para hostilizar, isolar e massacrar o moral e as forças de quem é o alvo. Quem comete tal conduta contra outro indivíduo não é alguém doente psicologicamente, mas plenamente consciente de suas atitudes, agindo por crueldade, para afirmar sua autoestima, que precisa ser construída depreciando outras pessoas. É uma forma cruel de agredir, pois a vítima, em muitos casos, se sente forçada a tolerar tais condutas, dada sua dependência do emprego para o sustento próprio e de sua família. O assédio moral muitas vezes usa a máscara da competição e da cobrança por produtividade para mascarar seu aspecto deletério e cruel.

O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo

grupo. Essa depreciação dá a justificativa a priori para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensar que ‘ela merece o que lhe aconteceu’, ‘ela estava pedindo por isto’. (...) Pressionada ao limite, não raro a vítima se torna aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas (Freitas, 2001, p. 10).

No assédio moral horizontal, embora os empregados se encontrem no mesmo grau de hierarquia de trabalho, há agressão e assédio em virtude das individualidades de cada trabalhador. Pode ser motivado por machismo, que se inicia com piadas misóginas e pode acarretar discriminação e condutas assediosas contra mulheres. Há casos de racismo, onde um negro pode ser insultado diuturnamente, seja por piadas racistas ou mesmo por condutas de discriminação e ódio puro. Há o capacitismo, onde um deficiente físico pode ser discriminado e assediado no ambiente de trabalho por colegas. Sem falar na homofobia, onde a discriminação pode ser extremamente cruel e até chegar a agressões físicas. Há ainda a discriminação religiosa, particularmente no Brasil, voltada para os praticantes de religiões de matriz africana. Vale ressaltar que essa forma de assédio pode também ser praticada baseada em subjetividades, como inveja do colega com melhor formação intelectual, pela beleza física ou mesmo pelo carisma alheio que incomoda quem não consegue se destacar no convívio social. Os atritos podem também ser oriundos da realidade de trabalho imposta pela empresa, como competição acirrada por metas, necessidade de sobreviver a cortes de pessoal que possam surgir, inimizades oriundas de conflitos de trabalho, necessidade de bajular a chefia e se valorizar destruindo a imagem do outro, entre diversas questões que podem alimentar essa perversão social.

Em menor escala e muito raramente, ocorre o assédio moral de subordinados contra o chefe, denominado assédio moral vertical ascendente. Nesse caso, um superior é agredido e atacado pelos seus subordinados, inviabilizando seu processo de liderança e sobrevivência frente à equipe que comanda. Pode ser originado em diversas insatisfações da equipe com a chefia, como a promoção de um servidor mais novo, de uma mulher, de alguém mais qualificado, mas que não seja bem aceito pelo grupo por qualquer motivo, ou pelo senso de injustiça que desperte em outros servidores que se sintam mais qualificados para exercer o cargo de chefia, entre outras subjetividades. Pode ocorrer uma sabotagem da equipe para com o chefe, desenvolvendo-se uma rede de fofocas com o objetivo de arruinar a imagem deste em relação a seus superiores, além de mentiras e denúncias falsas que visem minar a credibilidade do líder na empresa.

O *modus operandi* do assédio moral vertical descendente usa elementos como a ameaça do desemprego, o isolamento do empregado na empresa, com proibição de outros colegas de interagir com ele. A vítima passa a ser ignorada pela chefia e pelos demais colaboradores da empresa. Inicia-se com ironias, piadas, ofensas disfarçadas de brincadeiras e ataques sutis, que evoluem para violência verbal e psicológica atroz, com o intuito de desestabilizar a vítima. Evolui para uma desqualificação pública, fazendo a vítima do assédio duvidar de seu próprio valor e aderir à narrativa do opressor de que o problema é o próprio oprimido. Geralmente, soma-se a um processo de difamação da vítima, criando histórias inverídicas que confirmem a desvalorização deste na empresa. Pode evoluir para isolamento social, onde nem mesmo nas festas da empresa ou eventos privados de outros colegas a vítima é convidada, vivendo um isolamento social e profissional devastador para sua saúde mental. Tais condutas podem, e geralmente levam, a vítima a quadros de depressão e ansiedade, prejudicando seu rendimento. Para aumentar a crueldade, o trabalhador é considerado desidioso, preguiçoso, podendo até ser demitido e punido por justa causa, mesmo estando enfermo. Anteriormente, a depreciação começa com a designação de tarefas inúteis e aquém do cargo do empregado, para derrubar ainda mais seu moral psicológico.

Vale ressaltar a figura do assédio sexual, que, embora nem sempre venha junto ao assédio moral, em alguns casos pode andar junto, uma vez que nossa sociedade, de raiz escravocrata, patriarcal e patrimonialista, muitas vezes coloca o corpo do empregado como parte do patrimônio do patrão, uma distorção que pode causar muitas agressões e investidas inconvenientes e violentas contra o assediado. Muitos patrões se esquivam da responsabilidade, alegando que a sociedade está contaminada pelo politicamente correto dos americanos e que dá viés identitário a coisas corriqueiras do ambiente de trabalho, criando uma indústria de indenizações. São argumentos inverídicos que buscam legitimar condutas assediosas. O combate à postura do assédio moral passa pela educação, conscientização e mudança de paradigma no ambiente de trabalho, não apenas por leis, mas por uma luta da sociedade civil por um mercado de trabalho que não seja fonte de violência física e psicológica em uma sociedade já fraturada pelo conflito e pelas disputas cotidianas da vida.

A ascensão destas ao mercado de trabalho, muitas vezes com mais anos de estudo e qualificação do que a média dos homens, as torna alvos por motivos de sexismo, preconceito e incapacidade de muitos homens aceitarem que mulheres ocupem lugares antes reservados a estes com exclusividade.

No senso comum, o assédio sexual se disfarça de atitudes mais suaves, às vezes como um elogio mais eloquente ou uma simples “cantada” que, no entanto, não resiste à análise dos

fatos. No assédio, ao contrário de uma cantada ou tentativa de conquista, fica evidente que, se houver resistência ou negativa à investida, haverá sanções ao empregado em virtude de sua inferioridade perante a chefia. Constitui-se numa forma desumana de se obter favores sexuais, valendo-se da condição de poder, uma relação disfuncional no território do mercado de trabalho que conduz à violência física e sexual, valendo-se do poder de decidir se a parte deverá continuar na empresa, obter promoções ou simplesmente ser relegada ao limbo do desemprego. O sexo funciona como um salvo-conduto diante da possibilidade de a assediada ter sua vida profissional destruída, sua imagem como trabalhadora deteriorada por mentiras e pressões da chefia, constituindo-se numa coação para se realizar atos libidinosos invasivos e com vontade viciada contra a parte assediada. Não que não possa existir atração sexual entre colegas de trabalho, algo completamente distinto e desprovido de violência e coação, como ocorre no assédio sexual.

Assédio sexual não é um ato de seduzir alguém, passa longe do ritual instintivo humano da conquista, da busca pela parceira, ainda que para encontros fortuitos e eventuais. A arte de querer novas parceiras e de seduzir em nada se coaduna com a conduta ilícita, criminosa e antiética do assédio sexual, pois tem naturezas jurídicas e filosóficas distintas. A famosa “cantada” é do signo da sedução porque insinua uma promessa de aventura não só sexual, mas também amorosa. A sedução, além de desvio e transgressão, é o atrair, encantar, fantasiar, prometer o paraíso, prender o outro no seu próprio desejo (Freitas, 2001). Elementos estes poéticos e lúdicos que faltam ao assédio sexual, este sim um ato hediondo e odioso contra outro ser humano.

Nenhum assediador se dá ao trabalho de usar a linguagem sedutora como um instrumento para conseguir os seus intentos... O assediador sexual utiliza-se de peças rasteiras como revistas ou publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo (Freitas, 2001, p.15).

Não se pode inserir o assédio sexual como elemento da cultura nacional, pois embora alguns traços do nosso cotidiano acabem por abafar ou relativizar tal conduta, nada justifica a agressão e os danos causados pelo ato de assediar alguém sexualmente. O que podemos concluir de cultural perante o assédio sexual é a omissão, a cultura do fazer vista grossa e não ter empatia ou sororidade pelo colega de trabalho assediado, enfim, a cultura do individualismo exacerbado, ou melhor dizendo, a covardia expressa na neutralidade diante de se presenciar uma conduta criminosa.

O enfrentamento da violência sexual e a conquista da igualdade nas organizações exigem uma ruptura das condições subjacentes que reproduzem os privilégios e injustiças, incluindo a tolerância cultural à violência. Lidar com esses atos de violência e condições organizacionais requer um compromisso profundo por parte da liderança e a construção de alianças em todos os níveis das organizações, ao invés de uma forma acrítica de *compliance* ou de abordagem “neutra em termos de gênero” que falha em reconhecer as necessidades individuais e mantém a desigualdade de gênero.(MCEWEN,2021,P.6)

No entanto, a maneira como cada empresa ou setor público lida com a questão faz toda a diferença. Algumas instituições adotam *compliance* e canais para denúncia e acolhimento das vítimas, mas outras são cúmplices pela omissão ou mesmo pelo incentivo de tais práticas em nome da busca por maior eficiência e produtividade.

Entristece pelo seu lado patético, pequeno, mortal, miserável; revolta pela facilidade com que ocorre e provoca indignação pela impunidade que o cerca. Impunidade que vem seja pela indiferença, seja pelo escárnio. O esperto humilha publicamente sua vítima duas vezes. Portanto, existem meios dentro das organizações para disseminar políticas contra esse tipo de prática, ‘apenas’ é necessário que pessoas e organizações se conscientizem que o assédio sexual não é definitivamente uma brincadeira de mau gosto, nem uma birra pessoal, nem uma tara incontrolável, nem um ato inconsequente, muito menos uma cantada infeliz (Freitas, 2001, p.17).

As realidades cotidianas das empresas e repartições públicas carregam consigo um traço forte de conflitos por territórios marcados pela disputa de poder e egos, onde prevalece, em certo sentido, a lei da selva, da competição exacerbada, do individualismo ao extremo, da luta pela sobrevivência no ambiente laboral. Em certo sentido, muitas organizações incentivam estes comportamentos em nome da maior produtividade, da seleção dos melhores quadros para o trabalho. Ocorre que este terreno fértil a assédios e violências de toda ordem acaba criando ambientes tóxicos, pessoas que agem de forma ilícita e muitas vezes criminosas sob o silêncio cúmplice de gestores públicos e privados.

Apesar de todo o discurso de humanização e democratização do mundo do trabalho, de empowerment e de participação de todos os níveis no processo decisório, muitas empresas continuam a desenvolver práticas que favorecem a centralização de poder e o autoritarismo. É verdade que o modelo piramidal se sustenta na autoridade, porém a autoridade pode ser exercida sem abusos e excessos. A administração por stress permite a naturalização de caminhos reprováveis, que servem de via de acesso para dar vazão à falta de escrúpulos de profissionais perversos, que tiram prazer de atos aviltantes e tirânicos. Verificamos, hoje, um sem-número de táticas ou de técnicas que são usadas para forçar as pessoas consideradas indesejadas ou julgadas sem contribuição

tão grande a dar, a fim de vencê-las pelo cansaço e levá-las a demitirem-se (Freitas, 2001, p.18).

No que tange à participação de gestores, muitos por má-fé ou sadismo incentivam um ambiente degradante e de confrontos, dilaceram o tecido de coesão que deveria gerar solidariedade e respeito entre os colaboradores, se transformando numa luta de todos contra todos, difundindo o assédio que antes era vertical descendente para se tornar horizontal, criando um pacto de agressão e desrespeito como marca do local, uma verdadeira cultura do mal. Tais locais, a ética e a razoabilidade foram caladas, abandonadas em nome de uma anomalia que forma um tecido necrosado pela falta de respeito à dignidade do ser humano. A defesa destas posturas vai do cinismo de atribuir à cultura nacional e à competição saudável, até mesmo negar o que os fatos insistem em desmentir a cada instante.

No entanto, o mercado de trabalho, muitas vezes com excesso de profissionais em uma determinada área, esta carência e a necessidade por um posto de trabalho para o sustento acabam obrigando o funcionário a se submeter a tais situações e ainda ser grato à empresa pelo posto de trabalho alcançado. Na nossa esfera de atuação, ainda que limitada às salas de aula e às publicações que assinamos, deixamos sempre que possível registrado o nosso mais veemente repúdio por essas agressões mascaradas em técnicas sofisticadas de recursos humanos. Infelizmente, em muitas empresas, códigos de ética são letras mortas, apenas palavras que o vento leva, carregadas pelo tsunami de violência e arbitrariedades cometidas diuturnamente em seus espaços.

(...) pesquisa realizada pela revista *Rebondir*: As razões pelas quais as vítimas de assédio moral não procuraram a Justiça: 5,3% acharam impossível ganhar, 18,2% não tinham provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram manter o emprego e 18,4% resolveram de outra forma. Em relação à solidariedade com quem contaram: 5,1% vieram dos superiores, 10,3%, do marido ou namorado, 23,1%, da família, 25,6%, das colegas mulheres, 2,6%, dos colegas homens e 33,3% não contaram a ninguém. Infelizmente, essas práticas ainda encontram suporte no preconceito, na desinformação e na mentalidade machista impressos nos valores sociais (Freitas, 2001, p.19).

O aspecto antijurídico do assédio moral se funda no âmbito dos direitos humanos, da legislação protetiva internacional e constitucionalmente inserida em nosso ordenamento pátrio. Ao se assediar um trabalhador, está-se lhe negando o reconhecimento de sua dignidade, de sua

humanidade, dos mais elementares direitos de existir como pessoa merecedora de sua dignidade.

Na doutrina jurídica, a discussão sobre o conceito de assédio moral tem progredido muito dada a contemporaneidade do assunto e ao enfoque que tem ganhado nos tribunais e mesmo na mídia. Sergio Gamonal e Pamela Prado, segundo Peduzzi (2007), definem o assédio moral como

o processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório (Peduzzi, 2007).

O assédio moral se insere numa perspectiva de minar, destruir a dignidade do outro, desumanizar para tornar a vítima mais vulnerável e assim se poder perpetuar uma relação tóxica e abusiva no ambiente de trabalho. São condutas que ferem a dignidade humana do trabalhador, desumanizam quem é vítima, causando sequelas físicas e psíquicas. Trata-se de uma violência que traz estragos ao trabalhador, seja na sua capacidade laboral ou mesmo no convívio social. Ser alvo de tal conduta é ser vítima de um processo com viés de se assegurar o pisoteio da dignidade humana.

Um agravante no nosso contexto de desigualdade social podemos citar o racismo estrutural, o patriarcado e o machismo, onde as vítimas negras, mulheres e pessoas com baixa escolaridade estão sujeitas a maior incidência desta conduta diante da cultura da inferiorização do outro pelas suas características físicas, de gênero e social que imperam em nossa cultura. “Sabe-se que, infelizmente, no Brasil, casos de desvio de poder existem aos montes, ao ponto de poder-se imaginar que somos expoentes na matéria. Sem embargo, estas manifestações patológicas do exercício da autoridade pública ocorrem em toda a parte” (Mello, 2001).

Diante da sociedade guiada pelo modelo neoliberal, onde o lucro se sobrepõe a qualquer valor de defesa da dignidade humana, o assédio é cometido muitas vezes em nome de se buscar aumentar a produtividade, “...trata-se de uma violência psicológica que compreende todo o comportamento abusivo e tirânico sobre um subalterno ou exercido por um grupo sobre um indivíduo” (Pedroso, 2006, p. 140).

2.2 Assédio e dados de prevenção

Para subsidiar os elementos da pesquisa, inicia-se com os conceitos, análise e discussão dos impactos que o assédio moral causa ao trabalhador em vários aspectos de sua existência. A agressão à dignidade humana que o ato de assediar um ser humano em seu ambiente de trabalho produz consequências laborais graves, como queda de produtividade e doenças ocupacionais. Faz-se necessário entender que “o assédio moral é um processo multicausal com diferentes abordagens e análises que ora estão focalizadas no indivíduo, ora no contexto ou ainda em ambos, indivíduos e contexto. Não se trata de um viés, mas de métodos e abordagens diferentes” (Soares, 2012, p. 284).

Visando prevenir e evitar tal conduta no ambiente de trabalho, os departamentos de compliance de algumas empresas adotam políticas proativas, com canais abertos para receber denúncias ou apontamentos de supostos casos de assédio moral. Nestes casos não basta apenas receber denúncias, mas averiguar cada caso e aplicar a devida punição ao assediador, protegendo o assediado. Na esfera das instituições privadas, podem ser citadas como exemplos: a UNIVALE, que possui este canal e tem adotado políticas de aperfeiçoamento (www.univale.br). Ademais, a Companhia Vale do Rio Doce detém canal aberto para receber denúncias de assédio moral, sexual e condutas impróprias (<https://vale.com/pt/canal-de-denuncia>), com o objetivo de garantir respeito às leis e zelo pelo ambiente saudável de trabalho.

O assédio moral é uma forma de violência psicológica e, em alguns casos, pode chegar a ser física, com consequências deletérias à saúde do trabalhador. Mais do que uma conduta imprópria, trata-se de uma ação criminosa, com danos muitas vezes irreparáveis à vida profissional e à saúde do trabalhador submetido a tal indignidade. Pode-se inferir que não há consenso entre os autores consultados em relação a qual frequência e duração considerar, podendo ser desde um único ato negativo até ter uma incidência semanal. Igualmente, a duração é variável entre os autores consultados, mas predomina como critério a duração superior a 6 meses (Glina, 2012, p. 5).

Para Barreto (2000), trata-se de ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livrar-se de trabalhadores indesejados, em que os agressores se utilizam de diferentes práticas, tais como: ameaças, gritos, cooptação e coações públicas para alcançar seu intento de isolar ou atingir a vítima mediante uma experiência que interfere em seus sentimentos e emoções, na sua saúde e comportamento e que, às vezes, culmina em morte (Pedroso, 2006, p. 140).

O tema tem conseguido um espaço no debate e na adoção de políticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho adotadas por empresas privadas e públicas. Trata-se de um mal presente em todas as esferas do setor de trabalho, atingindo obreiros de grandes empresas, microempresas, profissionais altamente qualificados e semianalfabetos.

Outra conceituação envolve a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante as jornadas de trabalho e no exercício de suas funções, decorrentes de condutas negativas e aéticas de longa duração e que desestabiliza a vítima ao alterar as relações no ambiente de trabalho e da organização, forçando-a a desistir do emprego (Pedroso, 2006, p. 140).

A Constituição Federal veda qualquer tratamento degradante ao trabalhador, mas houve uma demora imensa para se adotar leis que criminalizem e coíbam este mal do setor laboral. Mesmo com a legislação, este crime ainda continua, em grande parte, impune, por medo ou desconhecimento do trabalhador quando vivencia tais situações e a falta de suporte adequado das instituições para o mesmo.

Outra concepção se refere a toda conduta abusiva manifestada por comportamentos, gestos, comunicação escrita e outros meios, de forma a atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade física ou psicológica de uma pessoa, resultando em risco para seu emprego ou deteriorando o clima no trabalho (Pedroso, 2006, p. 140).

O que foi analisado como objeto de pesquisa, discute os conceitos de assédio moral, suas formas de manifestação, seus males e sua forma deletéria de transformar ambientes e transtornar vidas de trabalhadores sujeitos a esta conduta dolosa, que deveria ser banida do mercado de trabalho sob pena de transformar os ambientes laborais em campos de proliferação de doenças físicas e psicossomáticas. Segundo Pedroso (2006, p.140), é uma atitude que visa todas as possibilidades profissionais e sociais de uma vítima escolhida, através da exposição, por longo período, de situações hostis, expressas ou manifestadas por uma ou um grupo de pessoas sobre uma terceira.

Zapf e Gross (2001) consideram que o assédio moral pode ser visto ou como uma forma severa de estresse no trabalho, ou como um conflito social não resolvido que aumentou muito com a crescente disparidade de forças. Ele é considerado um estressor social severo (Zapf; Einarsen, 2005). Nesse sentido, o assédio moral no trabalho pode ser considerado um importante risco psicossocial e, portanto, deveria ser tratado da mesma maneira que os demais riscos (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Sua avaliação

(risk assessment) envolve os mesmos princípios e processos básicos aplicáveis a outros riscos presentes no local de trabalho (Glina, 2012, p. 6).

Nem sempre pode ser caracterizado assédio moral, circunstâncias de eventuais conflitos pessoais, atritos comezinhos que, por si só, não caracterizam esta conduta criminosa. Ao se analisar, de acordo com Pedroso (2006, p. 141), o que leva uma pessoa a assediar outra, desde suas origens, tem-se a discriminação, a inveja, o ciúme e a rivalidade, o medo de ser atacado, e as regras ocultas ou inconfessáveis que desenvolvem um comportamento perverso fundamentado na premeditação ou intencionalidade e na manipulação do poder.

Hirigoyen (2002) descreve em seu livro diferentes condições que não se configuram em assédio moral, mas simplesmente como conflitos que existem nas organizações: o estresse, como sobrecarga e más condições de trabalho, as virtudes do conflito normal, a gestão por injúria, as agressões pontuais, como atos de violência não premeditados, as imposições funcionais, as más condições de trabalho e outras formas de violência, externa, física ou sexual (Pedroso, 2006, p. 141).

Embora a discussão sobre o assédio moral seja relativamente nova no campo do direito e da administração de empresas, esta postura arbitrária é bem antiga, remontando à origem das relações entre o capital e o trabalho. No caso brasileiro, relações assimétricas de poder de mando remontam à colonização, inicialmente com a mão de obra indígena e posteriormente com a escravidão de africanos, que desenharam a nossa estrutura social e do nosso mercado de trabalho, com costumes que remontam a estes tempos sombrios ainda não superados, infelizmente, por um país norteado pelo racismo estrutural, que fica muito cristalino nas relações entre trabalhadores e patrões. O tratamento insidioso dado à força de trabalho é uma marca cultural e um vício de caráter que norteia a gestão de muitas empresas. Capitães de indústria colocam seus gerentes para agirem como verdadeiros capitães do mato no trato com os subordinados.

(...) cada indivíduo como produto de uma construção sócio-histórica. Sujeito e produtor de inter-relações que ocorrem dentro do meio ambiente social, com suas leis e regras. Diretrizes estas que funcionam dentro de uma determinada lógica macroeconômica, a qual subentende e incorpora relações de poder... a discussão sobre assédio moral é nova. O fenômeno é velho. No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes... vinha acompanhado de um outro que hoje denominamos assédio sexual (Heloani, 2004, p. 2).

A forma assediadora e arbitrária de tratar o funcionário se reflete até mesmo no sagrado direito ao voto. Muitos donos de empresas pressionam e obrigam seus colaboradores a votarem em seus candidatos. O assédio eleitoral é outro mal que assola nosso território. Vivemos claramente tal debate nas eleições de 2018 e 2022, onde várias empresas foram denunciadas por tal prática, mais uma violência do capital contra o trabalho. Há alguns empresários que obrigam seus funcionários a frequentarem suas igrejas, um assédio que, no caso nacional, tende a discriminar as religiões de matriz africana e privilegiar o catolicismo e as igrejas evangélicas. Enfim, o assédio ultrapassa as fronteiras da empresa e invade escolhas pessoais do empregado, que deveriam ser livres pela proteção constitucional que desfrutam.

Sem querermos radicalizar ou extrapolar, considerando a atual sociedade brasileira nos moldes da escravocrata, pensamos que a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Humilhação esta embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado. ... estimula a instrumentalização do outro. ... o trabalho torna-se cada vez mais precário e seletivo. ... a competição pela aquisição e manutenção de um posto de trabalho (Heloani, 2005, p. 102).

A violência do assédio moral reflete o tipo de sociedade em que estamos inseridos. A competição exacerbada e o instinto de sobrevivência num mercado seletivo são parte da equação. Um território marcado pela luta de todos contra todos não pode ser reflexo de algo pertinente com valores democráticos e civilizados, mas passa um atestado da falência destes valores na sociedade.

Amparados na cultura empresarial e corporativa, assediadores contumazes geralmente são reconhecidos como grandes gestores, capazes de despertar o “melhor da equipe”, são celebrados por cumprirem metas, aumentar a lucratividade da empresa. No entanto, são ignorados os estragos que fazem na vida dos subordinados, um alto preço de vidas pagas em nome de se encaixar no modelo competitivo neoliberal moderno.

Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, disseminou amplamente a problemática desse sofrimento invisível. O assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida... assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações

vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado. ... o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização (Heloani, 2004, p. 3).

Os chefes assediadores minam a coesão da equipe, destroem o psicológico dos colaboradores, ainda que aparentem ser amáveis com os que “vestem a camisa da empresa” e com os puxa-sacos. Estes pseudolíderes tornam os ambientes que gerem em verdadeiros infernos na terra. Ser consciente de seus direitos e buscar agir com independência pode ser o convite a ser assediado, pois estes gestores do mal não suportam que alguém pense ou tenha atitudes que não sejam bajulá-los ou se submeter a seus caprichos.

Em alguns casos, o assédio moral, tal como uma doença, se inicia com piadas sutis, insinuações, brincadeiras inconvenientes, vai se perpetuando, tornando-se constante e um hábito a ser praticado pela chefia e demais colegas contra a vítima. Até culminar em humilhações, destruição da saúde da vítima, e, em alguns casos, extrapola para o assédio sexual e a violação do corpo do trabalhador. A chantagem do desemprego acaba se tornando o salvo-conduto para o chefe exacerbar em suas investidas criminosas e impertinentes contra seus subordinados. Como forma de violência explícita, o assédio moral faz a vítima sentir vergonha e até mesmo culpa por sofrer tamanhas violências.

É interessante observarmos que, em épocas passadas, no Brasil, o assédio moral se dava basicamente com o ‘peão’, o serviçal sem maiores qualificações. Hoje, abrange todas as classes, infelizmente ‘democratizou-se’ no mau sentido; juízes, desembargadores, professores universitários, médicos e funcionários de funções diversas, muitas vezes bastante qualificados, também são atingidos por esse fenômeno. As mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica. Em relação ao homem, sob alguns aspectos, essa situação é mais delicada, pois fere sua identidade masculina (Heloani, 2005, p. 105).

Se analisarmos o aspecto atual, grande parte das empresas possui um Código de Conduta, ouvidorias, sistema de *compliance*, que, no entanto, em muitos casos se tornam meros objetos decorativos. No direito, tem-se que nem sempre a existência de leis inibe condutas ilícitas; é necessário efetivar a proteção aos trabalhadores e garantir punição efetiva aos gestores que agem de forma ilícita. Do contrário, serão apenas palavras ao vento. Garantir a

proteção de quem denuncia, efetivar o acolhimento às vítimas são ações necessárias para garantir que o temor do desemprego e outras sanções acabem servindo de elementos silenciadores das denúncias de abusos por parte dos gestores das empresas.

A dinâmica da competição acima da cooperação, impulsionada por livros de autoajuda, *coaches* que prometem o paraíso àqueles que saibam pensar fora da caixa e outros jargões da cultura empresarial. Enfim, a cultura corporativista é solo fértil para assédios de toda sorte. Até que ponto as corporações têm interesse num ambiente saudável e menos competitivo, ou será que tais práticas cotidianas, embora antiéticas, valem a pena por serem mais lucrativas?

Poderíamos começar pela criação daquilo que Christophe Dejours (2001), em várias de suas obras, chama de espaço público, ou espaço de discussão, ou seja, um local que, no caso, poderia existir dentro das próprias empresas, onde os membros da organização pudessem expor seus problemas, angústias e expectativas, facilitando o entendimento. Seria o caso, como diria Habermas (1988), da ‘racionalidade instrumental’, ou seja, da lógica do sistema, vir a ceder espaço à ‘ação comunicativa’, que tenha por base argumentos justos e transparentes (Heloani, 2005, p. 108).

O caminho do combate ao assédio moral passa pela educação, pela conscientização do trabalhador de seus direitos. Da ação coordenada de sindicatos, governos e da sociedade civil contra este mal que mina a qualidade de vida dos trabalhadores, causa doenças e que, no fim, a conta dos tratamentos de saúde, da queda da produtividade por licenças médicas e enfermidades, cai na conta do poder público. A mídia também tem papel relevante ao trazer tais discussões ao debate público, mostrar que a vítima de violência não é culpada, e sim seu algoz, que o mercado de trabalho não é local de torturas e opressões, mas um ambiente digno para o trabalhador exercer plenamente toda sua potencialidade e sonhos através da venda da sua força de trabalho.

O mercado de trabalho não pode ser local de pessoas robotizadas, treinadas apenas para obedecer sem contestar as arbitrariedades, mas sim se tornar um local onde o exercício de direitos e cidadania plena seja possível. Para os indivíduos tornarem-se cidadãos, é necessário garantir direitos iguais para todos sem discriminação de qualquer tipo – sejam provenientes de sexo, religião, raça, classe social ou quaisquer outras (Heloani, 2005, p. 108). O assédio moral é um ilícito que nem sempre salta aos olhos, torna-se relativamente difícil sua prova, a vítima, por medo, dificilmente denuncia, tem a cumplicidade dos colegas pela omissão; enfim, uma violência que se perpetua pela impunidade.

O tema do assédio moral tem ganhado muita discussão dada a dimensão que atinge no campo jurídico, no que toca à dignidade da pessoa humana, no campo da saúde, quando se

analisa as doenças que tal conduta causa em suas vítimas, na área empresarial, quanto à queda de produtividade de funcionários acometidos com tal conduta, tendo repercussões nos gastos do governo através do Sistema Único de Saúde para tratar tais enfermidades e cobrir gastos previdenciários com os afastamentos advindos da situação vivenciada pelas vítimas. No que tange discutir assédio moral, é uma pesquisa que abrange vários campos do conhecimento e da análise dos comportamentos sociais e econômicos que influenciam tais condutas.

Assumimos que o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional. É evidente que, se o assédio ocorre no espaço organizacional – a partir de prerrogativas delegadas pelas organizações, sob condições organizacionais e entre atores organizacionais – estamos tratando de uma questão organizacional e não meramente individual (Freitas, 2007, p. 2).

O assédio moral é fruto também da omissão das empresas, algumas se defendem dizendo que não incentivam tal conduta, no entanto se mantêm silente diante desta prática. A omissão não reduz o caráter ilícito, nem elide a responsabilidade do empregador pela conduta de seus prepostos diante dos subordinados. Cabe a cada instituição estabelecer limites éticos, impor práticas contra ao assédio moral, dar suporte às vítimas, do contrário o gestor passa a ser conivente, cúmplice ainda que por omissão comete conduta reprovável pelo direito e pela ética social. Deixar que cada gerente se guia pela sua consciência e valores, no fundo é liberar a prática de condutas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, no caso não agir é incentivar e proteger quem comete ilícitos usando e abusando do poder de mando que lhes é constituído na hierarquia da empresa. Onde se infere que a forma como adotam códigos de conduta, políticas de compliance e acolhimento às vítimas define como a empresa lida com a questão de forma séria ou como outras que apenas fingem inibir condutas ilícitas.

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p.9).

Algumas empresas desde o recrutamento adotam políticas duvidosas para lidar com os futuros colaboradores. Desde dinâmicas de grupos com atitudes inconvenientes, até mesmo no

dia a dia punições humilhantes a quem não cumpre metas, se tornam alicerces de assédios e violências mais graves, pois em nome de “incentivar” a equipe erodem a dignidade e o respeito a qual merecem ser tratados os funcionários da equipe. Locais onde a chefia ofende cotidianamente determinados colaboradores incentiva que outros colegas façam o mesmo, o que antes era um assédio moral vertical também se torna um assédio moral horizontal.

Outra questão que também colabora para o assédio moral é a supervalorização de líderes, no ambiente corporativo alguns são tratados como lendas, deuses do mercado, o que em muitos casos os conferem poderes para fazerem o que quiserem com os colaboradores. Gestores que são celebridades, com discursos vazios de *coaches* muitas vezes se torna pequenos ditadores nas suas empresas, passam por cima das leis, das outras pessoas e se firmam como gestores durões, um eufemismo para assediadores e produtores de condutas violentas e antiéticas. Não raro a vítima de assédio é admiradora do seu algoz e muitas vezes minimiza e ignora o que sofre pela idolatria e dependência que o carrasco exerce sobre ela.

A competência de um gestor em muitos casos é confundida com a capacidade que o mesmo tem de impor medo, de extrair o máximo de seus colaboradores, de não aceitarem questionamento de suas ordens, se constituindo em verdadeiros capatazes ao invés de gerentes. Muitas empresas ainda valorizam esta liderança tóxica, num país como o Brasil de cultura patriarcal, machista e racista, ser grosseiro, impor temor, constituem características de virilidade e competência apreciada infelizmente por muitas instituições.

Funcionários terceirizados podem ainda ter sua situação agravada, pois são vistos em muitas empresas como de segunda classe, tem baixa remuneração pois a empresa que vende sua força de trabalho lucra justamente com baixa remuneração e número menor de trabalhadores para realizar as tarefas. A precarização de qualquer forma de trabalho se torna um solo fértil para assédios e abusos, pois quem recebe salários baixos em empregos de pouca qualificação se veem diante de um mercado de trabalho contraído, sendo obrigados a se subordinar a condições indignas de trabalho. Os *Call Centers* que prestam serviços a bancos e empresas de telefonia são exemplos gritantes desta condição desumana, nestes locais empregados tem número limitado de vezes que podem ir ao banheiro, são submetidos a jornadas extenuantes, sujeitos a humilhações e xingamentos de clientes e superiores hierárquicos. Além de metas de vendas de produtos e serviços que tornam o ambiente extremamente competitivo e agressivo em todos os sentidos.

Assim, práticas hostis e pontuais não se caracterizam, necessariamente, em assédio moral. Para que ações e atitudes no mundo do trabalho configurem-se em assédio moral

devem ser observados alguns critérios: 1) a realização de ato abusivo ou agressivo; 2) a repetição, a frequência, a duração destas práticas hostis; 3) a intenção do assediador. Para caracterizar a frequência, inerente ao assédio moral, a repetição deve ocorrer ao menos uma vez por semana; caso contrário, o episódio não será considerado assédio moral, conforme suas características atuais em âmbito internacional. No que concerne à duração, o tempo pode variar de uma semana até um a três anos. Vários estudos demonstraram que a duração média dos ataques do assediador é de aproximadamente seis meses (Freitas, 2007, p.254).

Vale destacar também a situação de estagiários e *trainees*, jovens sonhadores que entram em empresas visando serem efetivados, fazerem parte da instituição, acabam sendo alvos fáceis de chefes inescrupulosos. Sem falar por serem novatos atraem o medo e a desconfiança dos funcionários mais velhos de perderem seus postos para estes "intrusos". Sob a promessa de se efetivarem na empresa jovens perdem a dignidade, são humilhados, às vezes fazem favores sexuais em nome dos seus sonhos.

(...) O assédio moral no trabalho é ao mesmo tempo um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos. No âmbito individual, é a vida psicossocial do sujeito que é acometida por esse fenômeno, que tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua autoestima. ...problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência. No âmbito organizacional: afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, elevação de absenteísmo e turnover com custos de reposição, perda de equipamentos pela desconcentração, queda de produtividade em face do moral do grupo e da qualidade do clima de trabalho, custos judiciais quando das indenizações, reforço ao comportamento negativo dos indivíduos perante a impunidade (Freitas, 2001, p.6).

Vale ressaltar o custo da reputação e da imagem da empresa perante a sociedade e os futuros colaboradores. Empregados qualificados não querem migrar para empresas onde reina o assédio e serão desrespeitados; clientes tendem a se afastar de instituições que não respeitam seus funcionários. Notadamente, a fama de empresas hostis em cidades pequenas afugenta colaboradores e fregueses, pois um ambiente tóxico é uma propaganda ruim para qualquer empresa. Sem falar na questão dos acidentes de trabalho: empresas onde os colaboradores trabalham sob pressão tendem a ter mais acidentes de trabalho, o que implica gastos públicos da previdência e da própria empresa com treinamento de novos profissionais e reposição à altura para a função.

Há também o aspecto social do empregado fora da empresa. As vítimas de assédio moral tendem a exagerar no consumo de álcool, cigarros, jogos e drogas ilícitas como um

escape às pressões e humilhações sofridas. Em outros casos, pode haver suicídios e tentativas, numa prova cabal do adoecimento do colaborador sujeito a tais arbitrariedades do empregador. Fora o aspecto da convivência social, pessoas vítimas de assédio tendem a se isolar, piorando o convívio familiar e social. Enfim, empresas que predominam o assédio moral são fábricas de pessoas doentes e com distúrbios sociais que atingem a coletividade, não sendo apenas um problema da empresa, mas de toda a sociedade.

Os trabalhadores necessitam ficar atentos aos principais sintomas do assédio moral, que são: crises de choro, insônia, de pressão, sede de vingança, sentimento de inutilidade, diminuição da libido, distúrbios digestivos, dor de cabeça, ideia de suicídio, início de alcoolismo, aumento da pressão arterial e tonturas. É preciso também considerar que o assédio moral se manifesta de maneira diferenciada em relação aos sexos e decorre de componentes culturais que são explicados sociologicamente. As mulheres são as que mais sofrem intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário; para os homens, são mais comuns os comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter a família. (Freitas, 2007, p. 254).

Combater o assédio moral é uma responsabilidade ética, jurídica e social dos gestores das empresas. Admitir a existência e cuidar dos mecanismos para minorar seus efeitos, dando suporte psicológico e apoio às vítimas. Punir exemplarmente quem pratica tais condutas, criar mecanismos de escuta e apuração dos fatos. Sem falar no critério da prevenção, através de políticas educativas, de impor limites claros a condutas ilícitas dos gestores, criando um ambiente onde os funcionários possam confiar na empresa como um suporte caso tenham seus direitos violados por alguém. Não basta apenas leis, é preciso educação, consciência, mobilizar a sociedade, mas principalmente garantir que quem cometa tais atos seja efetivamente punido, pois a impunidade gera subnotificações, cria medo e mantém a cultura do assédio e da violência perpétuas nas instituições. Empresas maiores deveriam contratar serviços de auditorias externas para avaliar as denúncias de assédio moral e sexual, dando imparcialidade e ajudando a efetivar o combate e prevenção deste mal que assola o mercado de trabalho.

Ao longo da história, o processo de trabalho passou por diferentes enfoques. Das relações sob os regimes de escravidão e servidão àquelas sob a égide do trabalho remunerado, o processo de trabalho galgou diferentes graus de proteção à saúde dos trabalhadores. O advento da Revolução Industrial introduziu a preocupação com a proteção da integridade física da força de trabalho. Com a 1ª Guerra Mundial, iniciou-se a preocupação com a qualidade de vida no trabalho e, no final dos anos 60, abrangeu-se a saúde mental do trabalhador no foco da saúde ocupacional. Este processo evidencia a adaptação dos seres humanos às modificações ocorridas no mundo em todos

os aspectos e, principalmente, no labor – que representa parte considerável da vida humana. Esta acepção conota o trabalho como processo que se estende além da sobrevivência, o que, atualmente, significa considerar trabalho e saúde no trabalho como direitos de cidadania. (Bobroff, 2013, p. 252).

Embora se reconheça que o ambiente laboral carregue consigo conflitos e confrontos inerentes ao convívio em sociedade, que a hierarquia e mesmo as diferenças sociais e de pensamento dos atores que compõem a cena da corporação provoquem atritos, jamais pode ser confundido com o assédio moral. Os atritos cotidianos são parte da equação do processo de produção e convívio das diferenças, mas o assédio, ao contrário, é uma conduta ilícita, que causa danos aos trabalhadores, à imagem da empresa e pode acarretar prejuízos ao sistema único de saúde, com valores gastos com tratamentos e afastamentos por doenças advindas desta conduta odiosa.

O assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta, paulatinamente, perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, aniquilam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua autoconfiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e, às vezes, familiares e sociais... Sabe-se ainda que o assédio moral já esteve vinculado a fatores de gênero, raciais, sexuais, religiosos, étnicos, de nacionalidade, capacidade laboral, antecedentes e condições socioeconômicas (Bobroff, 2013, p. 252).

Educar o trabalhador para reconhecer as situações de assédio é extremamente importante, pois conhecer seus direitos pode ser o primeiro passo. No entanto, não basta perceber apenas que se está sofrendo assédio moral, é preciso suporte por parte da empresa, através de canais de denúncias e políticas de acolhimento, punições exemplares para os infratores, pois mais do que medidas cosméticas, necessita-se de ações firmes para a garantia da dignidade humana do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com a OMS, demonstrou em uma pesquisa no ano 2000 que as perspectivas para os próximos 20 anos, para os trabalhadores, são muito pessimistas no tocante aos aspectos psicológicos; afirmando que o estresse, as angústias, os desajustes familiares, o sofrimento no trabalho oriundo de diversas causas e outros danos psíquicos, advindos inclusive do assédio moral, tendem a predominar no ambiente laboral nas próximas décadas. Embora o fenômeno do assédio moral, por si só, não seja uma doença, os efeitos desta prática são capazes de provocá-la. Exemplo clássico de tais repercussões refere-se à ansiedade que o assediado pode apresentar, causada pelo sofrimento a que

está sendo submetido e que pode desencadear danos físicos e psicológicos... De fato, algumas pesquisas destacam que o assédio moral pode ser confundido com o estresse, especialmente naquelas situações em que a carência de profissionais no quadro da instituição implica em sobrecarga individual de trabalho (Bobroff, 2013, p. 253).

Vale ressaltar o aspecto financeiro para as empresas que toleram casos de assédio moral ou simplesmente negligenciam sua apuração e prevenção. Muitos casos podem ir para o poder Judiciário, gerando despesas com advogados, custas processuais e indenizações quando comprovada a prática ilícita. Ou seja, além do aspecto ético, há o aspecto do custo que o assédio moral traz à instituição, algo que deveria incentivar as empresas a serem mais cuidadosas nas apurações, a terem políticas de prevenção e canais de denúncias e apurações impessoais para os casos. Cabe perguntar: se o combate ao assédio moral não é prioridade para muitas empresas, poderá ser efeito das indenizações e multas serem de valores relativamente baixos e incapazes de incentivar políticas efetivas de *compliance*?

Estudo desenvolvido na União Europeia revela que 8% dos trabalhadores, ou seja, aproximadamente doze milhões de indivíduos, recebem de seus chefes tratamento considerado tirânico... No Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos. Disto se deduz que os trabalhadores com tais características precisam estar atentos à possibilidade de estarem sendo vítimas de assédio moral quando suas relações de trabalho se caracterizam por episódios abusivos ou agressivos constantes (Bobroff, 2013, p. 254).

Em algumas categorias de trabalhadores, a hierarquia cultural favorece os casos de assédio moral, como no caso da área da saúde, onde há uma supervalorização do médico em detrimento às demais categorias profissionais que atuam no ramo. Combinado com o estresse inerente à área que cuida de vidas, o assédio moral pode passar facilmente disfarçado de urgência do trabalho e sobrecarga natural das unidades de saúde. No entanto, tal conduta ilícita é recorrente e tem que ser combatida por todos os meios possíveis.

Este imperativo aplica-se com maior pertinência à enfermagem, categoria para a qual a literatura científica enfatiza a importância de aprender a cuidar de si antes de cuidar do outro, para estar em condições de prestar o cuidado aos pacientes e familiares. A identificação dessas situações pode não ser tão fácil porque o assédio moral tende a ocorrer de forma velada, bem como ser alvo de um pacto de tolerância e silêncio entre os profissionais (assediado,

assediadores e testemunhas). Estudo desenvolvido nos serviços de saúde brasileiros indica tal fato, pois constatou que 38,5% das vítimas desse tipo de violência tiveram a iniciativa de recorrer à chefia imediata para relatar o ocorrido. Porém, em apenas 20% dos casos foram tomadas as medidas cabíveis (Bobroff, 2013, p. 255).

Os empregadores precisam implantar mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral, passando pela criação de ouvidorias, políticas de *compliance* e acolhimento às vítimas. No entanto, seria bem-vinda a inclusão de políticas governamentais que ensinem a prevenir e identificar o assédio moral no trabalho nos cursos técnicos, supletivos e do ensino médio. As universidades também, além da formação de profissionais de excelência, devem preparar profissionais aptos a combater tal conduta e, quando exercendo cargos de chefia, não repetir tal prática na forma de liderar.

Ressalta-se, ainda, que a universidade, como espaço de liberdade e de autonomia de pensamento multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, tem papel fundamental na produção de informação e formação que propiciem a construção e o caminho de agentes sociais em busca de labor e de vida com dignidade e ética. A formação cidadã, voltada a propostas sociais equânimes, tem ainda a finalidade de trazer à tona os reais problemas do mundo do trabalho em defesa da vida e, assim, superar as vivências marcadas pela dominação, forte coerção, medo, sofrimento, submissão, dentre outros. A universidade tem, portanto, o encargo de estimular sempre ambientes de trabalho que favoreçam a promoção da saúde dos trabalhadores, a prevenção de doenças e a diminuição dos agravos. É igualmente preciso refletir sobre a concepção da doença na lógica capitalista, na qual a doença é tida como aspecto central, não considerando a subjetividade, como, por exemplo, o sofrimento da pessoa, mas sim a sua capacidade ou incapacidade de produzir cada vez mais (Freitas, 2007, p. 255).

Ao se proceder à leitura de livros como *A Elite do Atraso* (SOUZA, 2017), *Escravidão* (GOMES, 2019), temos um retrato do berço que forjou nossa sociedade. O território do mercado de trabalho, uma cultura autoritária, reforçada pelos anos da ditadura civil-militar de 1964, agravada pela pouca instrução dos trabalhadores. Cita-se a letargia da nossa legislação, que tem tardado em tratar o tema com a devida seriedade e urgência que requer para se mudar a situação caótica de nosso mercado de trabalho (Souza, 2017, p. 14).

Por meio de ações educativas, políticas de *compliance* buscam prevenir e punir o assédio moral. É necessário humanizar o mercado de trabalho e assegurar a garantia da proteção à dignidade. É importante entender as dimensões teóricas e práticas do assédio moral no território de poder das relações de trabalho. Com a conscientização dos trabalhadores de seus direitos, estes poderão exercer a plena cidadania, que inclui a proteção ao exercer seu labor de agressões físicas, psicológicas e sexuais.

3 ASSÉDIO MORAL E SUA ILICITUDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O assédio moral tem sua face mais aguda na disputa por poder no território do mercado de trabalho, alimentada pelo medo, desinformação e impunidade, que criam barreiras às denúncias de tais condutas nos locais de trabalho. “O espaço está sujeito aos interesses do capital que se apropria do território, do trabalho e do dinheiro para transformá-los em mercadoria”. (OLIVEIRA, 2010, P.230).

“O espaço não é apenas um dos elementos constitutivos das forças de produção, mas produto dessas mesmas relações. O “design espacial” pode ser entendido também como “objeto” a ser consumido. As relações socioespaciais estariam impregnadas em meio as relações de produção capitalista a partir de um movimento no qual os papéis de produtor e de produto fundem-se e extrapolam os limites do embate entre as classes ou os territórios”. (OLIVEIRA, 2010, P.225).

Do ponto de vista jurídico, pode-se entender que o ato de assediar moralmente alguém no trabalho constitui uma violação ao princípio da dignidade humana, pilar constitucional e fundamento da nossa República Federativa, ressaltado no artigo 1º de nossa Carta Magna, em seu inciso III. Estende-se na violação do direito à saúde, pois tal conduta causa danos físicos e psicológicos, muitas vezes irreparáveis, ao trabalhador, direito este ressaltado no artigo 6º da Constituição Cidadã. Por outro prisma, dentro da Carta Magna, encontramos o atentado ao direito à honra e à imagem, garantidos no artigo 5º, inciso X, que, por se tratar de direito humano fundamental, constitui-se em cláusula pétrea, tendo sua proteção contra abusos e mesmo contra qualquer outra regulamentação legal em contrário. O assédio moral tem sua natureza de ilícito civil, ficando o ônus da prova com o empregado que sofre; provada a responsabilidade do empregador, cabe reparação patrimonial. O Código Civil, no artigo 186, elenca o dano moral como ato ilícito que faz jus à devida reparação. No caso da França, o mesmo também constitui ilícito penal, um avanço que nossa legislação ainda não conseguiu alcançar.

Ao analisar as diversas legislações de alguns países sobre o tema, encontram-se os seguintes dados: O Parlamento da União Europeia adotou Resolução, em 2001, instando os Estados membros a prestar atenção ao problema do assédio moral no local de trabalho e a considerá-lo nas respectivas legislações nacionais, considerando que, à época, 8% dos empregados da União Europeia afirmavam ter sido vítimas de assédio moral no local de trabalho, nos últimos doze meses. O item 10 da Resolução A5-0283/2001 dispõe: ‘10. Pede aos Estados membros que, com vistas a lutar contra o assédio moral e assédio

sexual no lugar de trabalho, revisem a legislação existente e a complementem, assim como examinem a definição de assédio moral e elaborem uma definição uniforme.’ Na Espanha, na Itália e na Alemanha, não há disciplina legal específica do assédio moral laboral. A jurisprudência é que vem dando resposta às questões. Na França, a denominada Lei de Modernização Social, de 17 de janeiro de 2002, alterada por lei, de 3 de janeiro de 2003, disciplinou o assédio moral, individual e coletivo, tipificado como crime, no artigo 122-49 do Código Penal, sujeito à sanção de prisão e multa. Na Suécia, a Lei Básica de Prevenção de Riscos, de 1993, contém normas em especial de prevenção ao assédio moral. Na Grã-Bretanha, Ato de 1997 disciplina a conduta, prevendo, inclusive, pena de prisão até seis meses e multa. Na Argentina, não há legislação federal sobre o tema, mas legislação provincial. No Chile, não está tipificado o assédio moral (Peduzzi, 2008, p. 3).

De forma sucinta, vale acrescentar a figura do assédio sexual, que, em alguns casos, vem acompanhado do assédio moral. Este obrigatoriamente tem direção vertical e sentido descendente, havendo necessidade de subordinação hierárquica da vítima em relação ao agressor. Neste caso, o chefe, valendo-se de seu poder de mando, usando meios como ameaças de degradar o ambiente laboral da vítima ou de demissão, exige favores sexuais. Em algumas situações, o assédio moral pode andar junto com o assédio sexual como forma de violência numa sociedade machista e patriarcal, mas homens também podem ser vítimas do mesmo. No entanto, ao contrário do assédio moral, o assédio sexual é tipificado como crime, no artigo 216-A do Código Penal, inserido pela Lei 10.224/2001, em que o texto traz que “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos” (Brasil, 1940).

Do ponto de vista legal, a prática do assédio moral é vedada pelo texto constitucional, dada a violação à imagem e à honra do trabalhador. Pode-se ver no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, que diz, respectivamente, que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Brasil, 1988). Esta proteção constitucional está inclusa no capítulo dos direitos constitucionais mais importantes tutelados pela Carta Magna de 1988.

Neste mesmo sentido, observa-se que o Código Civil de 2002, em seu artigo 186, faz previsão da justa indenização pela violação do patrimônio moral do indivíduo ao colocar que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002).

Com base no entendimento de que o dano moral se configura com a caracterização do ato ilícito, o Código Civil de 2002 tem previsão expressa de proteção ao direito da proteção do patrimônio moral do indivíduo, como se vê no artigo 186, que visa dar proteção ao patrimônio da imagem e da dignidade do ser humano, prevendo indenização por sua violação. Reforça-se tal entendimento no artigo 932, ao estabelecer a responsabilidade do empregador por danos causados ao empregado. Como se vê no artigo 932, inciso III: “são também responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitente, por seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Provado o dano moral e o nexos com a conduta do empregador, não há como ilidir a responsabilidade civil deste para reparar o dano.

Nem todo atrito oriundo das relações de trabalho pode ser considerado assédio moral, caso contrário, o poder diretivo do empregador, de orientar e criar regulamentações internas nas empresas, desde que estas não colidam com o ordenamento jurídico nacional e/ou afrontem normas de direitos humanos, seria inviabilizado. Ressalta-se que é responsabilidade do empregador criar um ambiente de trabalho saudável, onde o colaborador possa exercer sua cidadania, sua proteção à individualidade, o respeito aos direitos fundamentais inerentes a uma sociedade democrática e regida pelo Estado Democrático de Direito.

Outros aspectos das relações de trabalho que merecem destaque são o poder de direção do empregador e o desconhecimento do trabalhador. O poder de direção confere ao empregador o direcionamento das relações de trabalho, nos limites legais, como características normais das relações entre empregado/empregador. Este engloba a organização do trabalho com o poder disciplinar sobre o trabalhador; o poder de organização das atividades do empregado em consonância com os demais fatores de produção relacionados aos objetivos da empresa; e o poder de controle do empregador, que lhe confere o direito de fiscalizar o trabalho do empregado (sanções disciplinares). Norteiam-se, assim, decisões legítimas de uma relação trabalhista (transferências de setor ou atividade, mudanças de função ou de turno de trabalho etc.), conforme expressas no contrato de trabalho. Da mesma maneira, é natural que o superior expresse críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado por seus colaboradores, desde que não utilizadas como represália ou punição (Bobroff, 2013, p. 256).

O combate ao assédio moral é uma luta pela civilidade, pelo pleno direito à dignidade do trabalhador, por direitos humanos e sociais inerentes aos cidadãos, independentemente de classe, origem, cor, gênero, orientação sexual e crença. Na sociedade moderna, diante dos tratados internacionais de direitos humanos, tal conduta não coaduna com o modelo de sociedade civilizada e plural que se pretende construir. Assediar alguém é violar seu patrimônio

não físico, mas moral, de dignidade e do direito de existir como pessoa plena de direitos sociais e políticos.

A Constituição de 1988, ao consagrar valores como a igualdade substancial, a solidariedade social e a dignidade da pessoa humana (conforme indicado em seu Preâmbulo e Título I), resgatou o princípio da boa-fé objetiva. A boa-fé passa a ser vista como a exigência de adoção de comportamentos leais, probos e cooperativos, que permitam e contribuam para que o negócio alcance o seu fim social e eticamente desejado. Esperam-se atitudes típicas de um homem-médio, honesto, zeloso, naquele contexto social em que se vive e convive. Trata-se de uma representação do valor da ética das relações jurídicas em geral (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 2).

As relações de trabalho devem ser norteadas por princípios éticos. O assédio moral vai de encontro a esses valores. A boa-fé objetiva deve denotar as relações entre empregados e empregadores. A ética é mais que um valor apenas, mas uma exigência legal nas relações de labor, uma vez que a legislação infraconstitucional também preconiza este preceito nas relações cíveis gerais, sejam econômicas ou laborais.

Em nível infraconstitucional, foi o Código de Defesa do Consumidor que trouxe a primeira previsão da boa-fé objetiva, em seus arts. 4º, III, e 51, IV. Mas nos anos que se seguiram, a doutrina e a jurisprudência passaram a estender a máxima a outras relações obrigacionais, que não as estritamente consumeristas. Atualmente, já se encontra, no sistema brasileiro, previsão expressa da boa-fé objetiva, na legislação civil, mais precisamente nos arts. 113, 187 e 422 do Código Civil de 2002. Positivou-se na condição de preceito que norteia as relações jurídicas obrigacionais em geral e, também, em especial, nas laborais, resguardando a ética e a probidade no contexto social (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 2).

A boa-fé objetiva que norteia as relações trabalhistas, ou pelo menos deveria ser, segundo o dever jurídico, impõe deveres às partes: no caso do empregador, a observância dos deveres para com o empregado, e vice-versa, o cumprimento das normas dentro da esfera da legalidade. Tem-se previsão expressa no Código Civil, Art. 422, que diz que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002). Este princípio de boa-fé objetiva limita e impede condutas arbitrárias e visa manter a legalidade, proibindo ações antiéticas e ilegais nas relações trabalhistas. Impede a criação de cláusulas abusivas, que passem por cima da dignidade humana das partes. Tem-se, nesse caso, no artigo 187 do Código Civil Brasileiro, que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Brasil, 2002). A boa-

fé objetiva assegura que, sempre que for interpretada a relação social e trabalhista entre patrão e empregado, haja como parâmetro basilar a ética e o fim social e teleológico da norma para nortear os contratos.

(...) É possível constatar que o assédio moral desponta justamente como manifestação da violação da boa-fé objetiva na relação do trabalho, em sua função instituidora de deveres e delimitadora de direitos. Afinal, trata-se de típica conduta abusiva que extrapola os limites da ética e, sobretudo, dos deveres recíprocos de proteção que permeiam a relação laboral... Ao empregador, por seu turno, impõem-se deveres de organização e programação de trabalho, assim como o condicionamento de instrumentos, instalações e matérias-primas, com vistas à proteção à vida, à saúde, à integridade psíquica e, até, ao patrimônio do trabalhador. O assédio moral se constitui em violação das mais graves aos deveres mútuos de proteção, por consistir em interferência gravosa, uma típica 'intromissão danosa' à esfera da vida pessoal e patrimonial do empregado, que ocorre justamente em razão do estreito contato que se estabelece entre empregador, empregado e demais colegas de trabalho, durante todo ciclo vital dessa modalidade específica de relação obrigacional (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 8).

As relações trabalhistas também são regidas pelo princípio da boa-fé, não comportando omissão ou mesmo condutas de simulação para encobrir atos ilícitos. Deveres como lealdade, por parte do empregador, não coadunam jamais com o assédio moral cometido no ambiente laboral. O dever de informação implica numa obrigação positiva do empregador na comunicação com o colaborador, em nome da transparência; qualquer punição ou advertência deve vir prontamente fundamentada para elidir a suspeita de perseguição e assédio. A boa-fé também prevê condutas negativas, onde o empregador tem que se abster de praticar condutas lesivas aos direitos dos empregados.

Menezes Cordeiro, por sua vez, propõe uma classificação trinária de tais deveres: i) deveres acessórios de proteção, que têm o caráter negativo, exigindo que as partes não provoquem danos recíprocos à pessoa e ao patrimônio da contraparte; ii) deveres acessórios de informação e esclarecimento, que impõem que as partes sejam reciprocamente informadas de todas as circunstâncias e características do vínculo contratual; iii) e deveres acessórios de lealdade, que denotam caráter positivo e negativo, determinando que as partes se abstenham de adotar condutas que frustrem os fins do negócio ou desequilibrem suas prestações, sendo que, com este mesmo sentido, podem surgir deveres de atuação positiva (i.e., de colaboração para os mencionados fins). (...) Tal característica decorre, naturalmente, da estrutura normativa da boa-fé objetiva (i.e., norma princípio), que, por sua vez, constitui-se na fonte de irrupção desses deveres, como já mencionado. Eles estarão presentes antes da conclusão do contrato (culpa in contrahendo), durante a sua vigência e até mesmo depois da execução das prestações contratuais (culpa *post factum finitum*), possuindo natureza e função autônomas (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 6-7).

Combater o assédio moral no ambiente de trabalho faz parte do arcabouço civilizatório que deve nortear uma nação regida pelo Estado Democrático de Direito, constituindo um dos paradigmas essenciais de proteção aos direitos trabalhistas e da dignidade humana. Neste país, temos a Constituição Federal de 1988, ora denominada Constituição Cidadã, que reserva especialmente o capítulo sete, que descreve as garantias dos trabalhadores. O tema assédio moral ataca e devasta de forma avassaladora direitos humanos e garantias constitucionais e trabalhistas no labor, com consequências fora do ambiente laboral, adoecendo trabalhadores e trazendo custos ao sistema público de saúde.

Os efeitos da violência moral na vida dos seres humanos são devastadores, em especial no que tange ao desenvolvimento de doenças psíquico-emocionais. É fundamental preservar a saúde mental dos trabalhadores. Um dos caminhos é adotar medidas de prevenção, como a criação de ambientes saudáveis e relações de confiança e equidade entre as pessoas; a implantação de um código de ética e/ou de condutas nas instituições; e programas de treinamento para a prevenção de comportamentos violentos no trabalho. A Constituição Federal aplicada constitui efetivo meio de proteção do trabalhador no que concerne aos princípios e direitos dos cidadãos, aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa, à igualdade de direitos e obrigações entre os homens e as mulheres e à coibição da violação da honra e da imagem do indivíduo (Bobroff, 2013, p. 257).

Diante da urgência, da pertinência e da necessidade de se regular as relações de trabalho num patamar civilizado e ético, evitando o adoecimento de trabalhadores, ações judiciais onerosas, prejuízos à imagem das empresas e instituições públicas e privadas, algumas destas adotam, ainda que timidamente, políticas de prevenção e combate ao assédio moral. Algumas iniciativas, como códigos de conduta e *compliance*, além de canais para denúncias, ouvidorias e programas educativos, constituem uma busca por humanizar e ao menos atenuar a existência da conduta lesiva do assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho.

O tema do assédio moral ainda não era discutido no ano da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Mas a legislação trabalhista da época já condenava condutas que, embora não houvesse o conceito de assédio moral, hoje se encaixam bem nesta seara. O artigo 483 deste ordenamento legal preconiza que não é lícito ao empregador agir com rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais, serviços acima das forças do trabalhador e ofensa à honra e à boa fama, sendo estes ensejadores de rescisão indireta do contrato de trabalho, ficando o empregador a arcar com as verbas como se houvera demitido o trabalhador sem justa causa.

No âmbito interno das empresas, existe a CIPA-A como instrumento de proteção aos trabalhadores, que pode funcionar como instrumento de prevenção e como forma de combate ao assédio moral, dada sua nova função em virtude da Lei 14.457/22, também conhecida como Lei da CIPA. Esta lei alterou a CLT e renomeou a CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA-A). Estabeleceram-se os deveres da CIPA-A: elaborar políticas claras contra o assédio sexual e outras formas de violência; estabelecer um canal de denúncias; realizar treinamentos anuais sobre violência, assédio, igualdade e diversidade; criar, adaptar ou atualizar o código de ética e conduta. Trata-se de um avanço na legislação nacional no que tange ao combate do assédio moral, em sintonia com a luta internacional pelos direitos humanos no ambiente laboral. A presente lei alterou a redação do artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas (Brasil, 2002).

Ressalta-se a proteção do Código Civil, que considera ato ilícito como conduta que viola e causa danos ao outro, que, por extensão, pode ser aplicada ao assédio moral. O artigo 186 deste diploma legal apregoa que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O ordenamento jurídico nacional tem previsões constitucionais que colidem com a conduta do assédio moral, este como uma violação da dignidade da pessoa humana, conduta essa que fere um princípio fundamental resguardado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Embora não tipificado como crime, o assédio moral é uma afronta aos princípios constitucionais basilares da proteção da dignidade humana.

A ilicitude do assédio moral também está presente na ofensa ao princípio constitucional preconizado no *caput* do artigo 5º, no que tange à igualdade material de todos os cidadãos, e perpassa pela ofensa ao artigo 7º, inciso XII, que preconiza normas de saúde, o que vai ao encontro do combate ao assédio moral, que ofende esta garantia constitucional pétrea, violando o direito à dignidade do trabalhador e sua proteção pelo Estado.

O artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece como parâmetro para a indenização o último salário contratual do empregado e classifica as ofensas com base na gravidade do dano causado (leve, média, grave ou gravíssima), o que acaba gerando um

tabelamento quanto à dignidade do trabalhador, algo que poderia ser revisto pelo legislador atual, pois é um instrumento que banaliza e até protege os assediadores por ter valores pouco significativos como punição. Em 29 de junho de 2023, o Supremo Tribunal Federal, através da ADI 6050, decidiu que este critério é meramente orientador e não teto para as devidas indenizações aos trabalhadores no caso concreto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, alínea b, prevê que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. Uma forma de rescisão de contrato de trabalho por ações ilícitas do empregador contra o empregado, o assédio moral se coaduna com toda clareza neste arcabouço de ilegalidades cometidas contra o empregado.

Com o advento da Lei 14.612, de 3 de julho de 2023, que altera o estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, prevê-se a possibilidade de suspensão do exercício da advocacia por profissionais condenados por assédio moral, assédio sexual e discriminação. A proposta é iniciativa da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Nacional. Trata-se de um avanço e de um reconhecimento dos legisladores para a gravidade e urgência de tratar o tema com a devida seriedade que merece, diante da nossa realidade do mercado de trabalho.

Enfim, no direito brasileiro, temos instrumentos legais para prevenir e coibir esta prática danosa, que causa diversos males à saúde do trabalhador, sua vida familiar, em sociedade, destrói carreiras, pode levar a vícios, divórcios e, sem contar nos prejuízos advindos de internações para o sistema público de saúde, sem falar no dano ao patrimônio do trabalhador, pois este, sem emprego ou adoecido, tem gastos maiores e geralmente perde sua renda laboral.

O tema tem ganhado relevância a cada dia, pois os casos de assédio moral têm se multiplicado de forma exponencial no mercado de trabalho, agravado por fatores econômicos, como recessão, desemprego, e a reforma trabalhista de 2017, que fragiliza as relações de trabalho. Vale destacar fatores históricos, pois o Brasil tem uma trajetória social marcada pelo racismo, machismo e patriarcado reacionário, que também se reflete no mercado de trabalho nacional, criando um ambiente fértil para o assédio moral.

Ressalta-se que o assédio moral e o assédio sexual têm diferenças jurídicas, embora causem alguma confusão na hora de serem nomeados. Embora tais condutas sejam ilícitas, são oriundas de atitudes impertinentes do empregador para com o funcionário, salvo no caso de assédio moral horizontal. No caso, pode-se diferenciar tais condutas pelos bens violados por estas: o assédio sexual viola a dignidade sexual da vítima, ao passo que o assédio moral fere a dignidade da personalidade e a honra da pessoa humana. O dano moral, tanto no assédio moral

como no assédio sexual, são condutas ilícitas que requerem indenização por danos materiais e não materiais, de acordo com o caso concreto. O dano moral pode estar presente tanto no assédio moral como no assédio sexual, pois ele tutela os valores extrapatrimoniais da vítima. Pode ocorrer inclusive dano moral sem a presença de assédio moral ou sexual, pois o dano moral é gênero, enquanto o assédio moral e o sexual são espécies.

 Todavia, no campo do assédio moral, é possível se visualizar três modalidades básicas, a saber: o assédio moral vertical, horizontal ou misto. O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta. Por sua vez, vertical ascendente será quando o hierarquicamente inferior agir com intuito de assediar o seu superior. Já o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por ‘todos os lados’, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 6-7).

Há elementos que caracterizam o assédio moral, servindo para tipificar a conduta ilícita contida em tal atitude. Basicamente, para caracterizar o assédio moral, é necessária a presença de elementos como: a) conduta abusiva caracterizadora; b) atentado à dignidade do indivíduo de natureza psicológica; c) conduta reiterada; d) objetivo de exclusão.

Conduta abusiva é quando se extrapola o limite da razoabilidade, do bom senso, do respeito ao outro, uma forma de desrespeito, de deboche travestido de brincadeira. Enfim, trata-se de um abuso do direito, de uma prática ilícita contra o outro. Trata-se de violar a boa-fé que deve imperar num ambiente de trabalho, de violar a confiança alheia, impondo sofrimento psíquico de forma reiterada e impertinente, violando a dignidade alheia.

Atentado à dignidade do indivíduo de natureza psicológica pode ser entendido como uma violação do bem jurídico da dignidade, da personalidade, da psique saudável do indivíduo. Tais condutas assediosas afetam mais do que a parte psíquica do indivíduo, tendo aspectos somáticos que se materializam no corpo, como dores na coluna, enxaquecas, vômitos, hipertensão, sudorese, desmaios e outros sintomas que caracterizam as pessoas que são vítimas de assédio moral. Os danos psíquicos e físicos sofridos pela vítima podem servir de parâmetros para a indenização, pois podem gerar gastos, o que acarreta prejuízo patrimonial e danos materiais, além dos extrapatrimoniais.

Sendo o assédio moral a conduta lesiva; o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima. Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta. De fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do *mobbing*, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 15).

Por conduta reiterada, entende-se a prática repetitiva e cotidiana da conduta ilícita do assédio moral, o que não pode ser confundido com algo corriqueiro e eventual, capaz de trazer aborrecimentos. Trata-se de condutas de humilhação, desprezo, isolamento, deboche e toda forma de desrespeito sendo praticada de forma habitual contra a vítima. A prática reiterada do assédio moral serve como elemento caracterizador dele, como parâmetro para avaliar a existência deste no ambiente de trabalho.

O objetivo de exclusão se entende como elemento finalístico, ou seja, o objetivo a ser alcançado pela conduta do assédio no ambiente laboral. A busca pela exclusão do indivíduo no ambiente de trabalho constitui um elemento importante para caracterizar o assédio moral. Ainda que esse objetivo esteja dissimulado em outras condutas, sendo detectada a finalidade, constitui uma conduta ilícita caracterizadora do assédio moral. Os fatos e as condutas revelam tal intenção, ainda que o discurso do opressor simule inocência. Ao tornar o indivíduo um pária na empresa, viola-se a sua dignidade e os direitos da personalidade.

O assédio moral gera consequências jurídicas para a empresa e o empregado. Quando denunciado, cabe ao colaborador o ônus da prova. Uma vez cumprido o requisito probatório, a Justiça do Trabalho avalia o dano causado pelo empregador, valora a indenização e profere a sentença com a devida punição pecuniária e administrativa.

A esfera extrapatrimonial dos indivíduos é profundamente violentada com a prática do assédio. De fato, o cerceamento dos valores da dignidade e da liberdade fere profundamente um âmbito da personalidade do ser humano que não pode ser reduzido pecuniariamente. A fórmula encontrada pelo ordenamento jurídico para reparar tal dano foi a possibilidade jurídica de estipulação de uma compensação, não necessariamente pecuniária (apesar de ser, frequentemente, a mais adotada), para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima. Esta sanção pelo dano moral poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, o que, de certa forma, também compensa a dor sentida pela vítima. Vale destacar, porém, que o pleito poderá versar tanto sobre o dano moral quanto o material, com fundamento em violação do direito

à intimidade, assegurado no art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988 (Pamplona; Lago; Braga. 2016, p. 20).

Ao ingressar na Justiça do Trabalho com um processo, além da exposição — em cidades do interior, onde todos se conhecem —, a vítima ainda é condenada a ter as portas fechadas em outras empresas, tornando-se, na visão dos empregadores locais, um funcionário problema. Ela é revitimizada por lutar por seus direitos, sofre revés financeiro ao ter que gastar dinheiro com tratamento e medicamentos para aliviar os sintomas das doenças adquiridas e tem seu convívio social e familiar abalado. Enfim, as consequências fora da esfera jurídica acabam sendo uma punição muito maior do que a que sofre o empregador nos tribunais, onde os valores das indenizações ainda são pífios, dado o dano sofrido por ele na atividade laboral.

Uma investigação realizada pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) concluiu, em relação ao assédio sexual, que o mesmo produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio dos estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, com o surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas (Pamplona; Lago; Braga. 2016, p. 18).

O assédio moral tem como consequência a possibilidade da despedida indireta do empregado, em face de ações ilícitas do empregador. Este, ao se desligar da empresa, faz jus a todas as verbas indenizatórias, como se houvesse sido demitido pelo empregador sem justa causa. Tal possibilidade é amparada no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê tal hipótese de proteção ao colaborador durante a vigência do contrato de trabalho. Trata-se de um caso extremo, em que o empregado não tem mais condições de continuar exercendo suas funções na empresa, dada a degradação do ambiente e de sua saúde, o que o impossibilita de permanecer na empresa.

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 2002).

As leis pátrias preveem consequências para o assediador, para o agente da conduta ilícita e reprovável diante do convívio social e laboral. Embora, diante do dano que causam às vítimas, as sanções legais nas respectivas esferas trabalhista, cível e, em casos extremos, criminal sejam leves, incapazes de inibir tais práticas no mercado de trabalho. Na seara trabalhista, pode ocorrer a extinção do contrato de trabalho por justa causa ensejada pelo empregador, obrigando-o a arcar com os valores da rescisão como se o empregado fosse demitido sem justa causa. Na área cível, cabe indenização pelo ato ilícito praticado pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, embora, de valores baixos, a sanção cível visa coibir tal prática. Em casos extremos, o assédio, sendo cumulado com condutas criminosas como agressão física, injúria, calúnia, difamação ou qualquer outra tipificada no Código Penal Brasileiro, cabe a sanção penal pelo crime praticado pelo empregador contra o seu funcionário.

A conduta do assédio moral tem um custo para a empresa, no caso de indenizações cíveis e rescisões trabalhistas, oneroso. Há também o risco de imagem, pois, na sociedade moderna, as empresas vendem mais que produtos e serviços, mas sua própria marca, que agrega valores, que traz clientes afinados com a filosofia e valores que a firma procura transmitir. Empresas com volume alto de assédio moral também são sujeitas a maior índice de acidentes de trabalho, afastamentos por motivos de saúde, queda da produtividade, desestímulo da equipe de colaboradores, além de criar uma imagem negativa que afasta bons profissionais de quererem ingressar em seus quadros. Enfim, se for avaliado no aspecto financeiro, permitir ou se omitir diante do assédio moral tem custo elevado para a empresa, no caso, a conduta ilícita pode não compensar também no sentido da lucratividade, que é o objetivo fim de qualquer empresa.

a) Custo do absentismo: Os empregados assediados tendem a faltar ao serviço, ainda que muitas vezes formalmente sem justificção, como uma

forma de ‘escapar’ do comportamento assediador de seus algozes... mediante a apresentação de atestados médicos, demonstrando/comprovando situações em que os empregados (assediados) necessitam de afastamento do local de trabalho. b) Queda de produtividade: Ainda que o trabalhador permaneça laborando no seu local habitual de trabalho, a sua produtividade cai visivelmente. Isto porque não há como se exigir, razoavelmente, que um empregado, vítima de assédio, possa ter a tranquilidade e a paz de espírito necessárias para o regular desempenho de suas atividades laborais. c) Rotatividade da mão de obra: De fato, além do pagamento das verbas rescisórias devidas pela extinção do vínculo empregatício, o trabalho decorrente da rotatividade da mão-de-obra também gera custos. Com efeito, ter que treinar novos trabalhadores para a função outrora exercida pelo empregado assediado afastado gerará um custo financeiro não previsto, originalmente, na programação orçamentária de qualquer empresa (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 24).

Em alguns casos, onde os meios de prova pertencem ao empregador, a parte hipossuficiente, que é o empregado, esteja impossibilitada de acessar documentos ou meios que comprovem sua denúncia de assédio moral, pode o Magistrado determinar a inversão do ônus da prova. Regra geral, o ônus recai sobre o empregado vítima de assédio provar os fatos, mas, em situações excepcionais, pode o Juiz, em nome da verdade dos fatos e da discrepância de força das partes, inverter o ônus da prova para elucidação dos fatos.

Responsabilidade Civil do Empregado em Face do Empregador. A redação do art. 934 do Código Civil brasileiro de 2002 (art. 1.524, CC 16) enseja o direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. No campo das relações de trabalho, contudo, o dispositivo deve ser interpretado em consonância com o já mencionado art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe, *in verbis*: ‘Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.’ Assim, para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente pelo empregado, será necessária a pactuação específica, seja prévia, seja quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, por medida da mais límpida justiça, no caso de dolo, o que é evidente no caso de assédio moral. Da mesma forma, o elemento anímico deverá ser comprovado pelo empregador, evitando abusos que importariam na transferência do risco da atividade econômica para o empregado (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 26).

Existe a possibilidade de o empregador, proprietário da empresa, durante a lide do empregado contra a empresa por assédio moral, pleitear a intervenção de terceiros, denunciando a lide, no caso, visando responsabilizar o preposto que, se valendo da confiança do proprietário da empresa, exacerba seus poderes e comete assédio moral sem o conhecimento

ou anuência deste, gerando prejuízos para a empresa. Neste caso, o objetivo do proprietário na lide é, mesmo tendo responsabilidade objetiva de indenizar, ser ressarcido pelo preposto dos prejuízos financeiros oriundos da indenização.

A denunciação da lide, conforme ensina Manoel Antônio Teixeira Filho, ‘traduz a ação incidental, ajuizada pelo autor ou pelo réu, em caráter obrigatório, perante terceiro, com o objetivo de fazer com que este seja condenado a ressarcir os prejuízos que o denunciante vier a sofrer, em decorrência da sentença, pela evicção, ou para evitar posterior exercício da ação regressiva, que lhe assegura a norma legal ou disposição do contrato’. Esta forma de intervenção de terceiros está prevista no art. 70 do vigente Código de Processo Civil brasileiro, que dispõe, in verbis: ‘Art. 70 - A denunciação da lide é obrigatória: ...III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 28).

Há previsão legal da ação regressiva do proprietário da empresa contra seu preposto que abusa da confiança do cargo, comete assédio moral ou sexual, gerando traumas e dores para o empregado assediado, além de prejuízos financeiros e de imagem para o empregador. Tal possibilidade se encontra no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste caso, não sendo deferida a denunciação da lide pelo Juiz da causa, haveria a necessidade de uma ação regressiva por parte do proprietário da empresa contra o seu preposto, o que demandaria mais tempo, gastos com custas processuais, estrutura probatória, com a possibilidade de sentença denegatória da lide do empregador contra seu preposto. A competência material prevista no artigo 114 da Constituição Federal ampara a possibilidade de, dentro da seara trabalhista, se discutir a denunciação da lide pelo empregador no processo movido pelo assediado contra a empresa.

Todavia, não podemos descurar da nova regra da parte final do parágrafo único do art. 927 do CC-2002, que estabelece uma responsabilidade civil objetiva, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. A regra parece ser feita sob medida para relações empregatícias, pois, como já exposto, é o empregador que deve assumir os riscos da atividade econômica. É lógico que o risco a que se refere a disposição celetista é o risco/proveito, ou seja, a potencial ruína pelo insucesso da atividade econômica com que se pretendeu obter lucro. Mas e quando essa própria atividade econômica pode, por si só, gerar um risco maior de dano aos direitos do empregado? Aí, sim, como uma situação supostamente excepcional, é possível, sim, responsabilizar objetivamente o empregador. O raciocínio, aqui desenvolvido genericamente, pode ser aplicado, *mutatis mutandi*, para o assédio moral, a depender da atividade exercida pelo empregador (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 28).

Ressalta-se que o assédio moral também se alimenta da desigualdade social. Pessoas em situação vulnerável, de empregos pouco qualificados e escassos, tendem a ser passivas por medo, diante de sua situação socioeconômica, de perderem o emprego, acabando por se submeter a condições humilhantes e degradantes no trabalho. Embora o assédio moral não seja exclusivo a funcionários de pouca instrução e renda, nesses grupos ele acaba sendo mais cruel, pois é agravado pela dependência material do funcionário em relação ao posto de trabalho. O assédio pode ainda ser mais cruel em relação a grupos vulneráveis, como mulheres negras pobres, que vem acompanhado de misoginia e racismo; pessoas do grupo LGBTQIAPN+, acompanhado de homofobia; pessoas deficientes, que são também vítimas de capacitismo; obesos, vítimas de gordofobia; funcionários acima dos quarenta anos, que são vítimas de etarismo. Nestes casos, temos a junção do assédio com condutas criminosas e outras formas odiosas de discriminação e ofensa à dignidade do ser humano.

(...) artigos 5º e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que estabelece a proteção ao direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada, além do artigo 483 da CLT. Em que pese admitirmos que tal norma tenha já alcançado o Direito Civil, quando a Súmula 341, editada pelo Supremo Tribunal Federal, prega que ‘é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto’, ainda não temos tal avanço no segmento penal, ou seja, não resta, ainda, regulamentado o assédio moral como crime. Entretanto, de relevância salientar que já tramita na Câmara dos Deputados projeto de lei de autoria do então deputado Marcos de Jesus (PL-PE), a proposição 4.742 de 2001, que tipifica o chamado assédio moral como crime, enquadrando-o no Código Penal brasileiro no artigo 146-A. Pelo dispositivo, a pena para quem assediar trabalhador em posição hierárquica inferior poderá ir do pagamento de multa à detenção, de três meses a um ano (Bernardes, 2009, p. 49).

Pela necessidade jurídica do ônus da prova recair sobre a vítima do assédio moral, temos uma grande dificuldade de se comprovar tal conduta ilícita. Seja pela ausência de testemunhas, pois, por medo de represálias, dificilmente algum colega de trabalho se propõe a depor perante o Judiciário em favor do colega vítima de assédio. O próprio crime de assédio sexual, que atinge a dignidade do trabalhador de forma reiterada, é praticado muitas vezes de forma velada e dissimulada, o que prejudica a juntada de provas capazes de configurar o ilícito. Além do estigma que recai sobre a vítima que recorre aos tribunais para socorrer-se do assédio, existe o medo do fechamento das portas de outras empresas para o empregado, o que acaba gerando um conformismo com a conduta assediadora que sofre no ambiente laboral. Diante da hipossuficiência do empregado, das condições gerais do mercado de trabalho, seria mais

protetiva a legislação se invertesse o ônus da prova em casos de assédio moral, recaindo ao empregador, diante de denúncias, comprovar que não ocorreu o assédio moral em sua empresa. Certamente, o temor de indenizações e sanções administrativas poderia gerar mais cuidado dos empresários para com a questão do assédio moral que ocorre em suas empresas, prevenindo e combatendo tal conduta.

As provas são os meios pelos quais a realidade fática é reconhecida pela realidade jurídica, situações existentes no meio social que são reconhecidas como fatos relevantes pelo Judiciário, capazes de criar obrigações legais e provar atos ilícitos. No caso do assédio moral, o ônus probandi recai sobre a vítima; sem o elemento probatório, ainda que a realidade exprima uma situação de humilhação, de desrespeito à sua dignidade humana, sem provas, torna-se alheio à realidade jurídica, ou seja, não existe perante o Poder Judiciário a realidade posta diante da relação empregado e empregador. Inclusive, a produção de provas é um direito assegurado na Constituição Federal, no artigo 5º, inciso LV, mas nenhuma prova é incontestável, pois está sujeita ao contraditório na defesa da outra parte. No caso de assédio moral, a prova constitui um direito, por um lado, na apresentação da mesma, e um dever, por outro espectro, pois cabe a quem acusa o ônus probatório.

Outra questão fundamental no que tange à produção de provas é a inadmissibilidade de provas obtidas por meio ilícito, como bem preconiza a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso LVI, havendo, em casos excepcionais, na seara trabalhista, em busca da verdade real e da proporcionalidade, a admissão como exceção à regra geral. De modo geral, não se precisa provar situações jurídicas no processo, sendo que os sujeitos da relação relatam os fatos, cabendo ao Magistrado, que conhece o direito, aplicar a lei ao caso concreto. Tem-se exceções no direito processual trabalhista, como acordos e convenções celebrados entre categorias profissionais específicas e seus empregadores, normas internas de empresas; nestes casos, estes acordos ou convenções coletivas devem ser trazidos a juízo para fundamentar a pretensão das partes no litígio.

(...) A distribuição do ônus da prova é realizada com base no critério do interesse, incumbindo o ônus da prova ao autor quanto ao fato constitutivo de seu direito, e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, nos termos do artigo 373 do Código de Processo Civil, considerando-se a alegação não comprovada como inexistente. Com o advento do novo Código de Processo Civil, a 'distribuição dinâmica' do ônus probatório passou a ser admitida em situações, admitindo-se, com fulcro no artigo 373, §1º, do Código de Processo Civil, que, (...) diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova

de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (Brasil, 2015) (Pires; Silva, 2017, p. 230).

Em lides trabalhistas, o encargo do ônus probatório é bem claro na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 818 e 769, baseado no princípio do artigo 15 do Código de Processo Civil. Cabendo a quem acusa o ônus de provar, na seara trabalhista, infelizmente, este ônus probatório ao empregado dificulta muitas ações trabalhistas, seja pela forma sutil e velada do assédio moral, pela possibilidade de o empregador intimidar as testemunhas, pelo medo dos colegas de trabalho de depor em juízo contra o patrão. Enfim, o legislador já deveria ter se atido a esta situação fática e modulado este ônus da prova diante da realidade do mercado de trabalho, onde manter o posto de emprego é uma questão de sobrevivência, que faz com que muitos se submetam a situações humilhantes de assédio e outros se omitam diante da injustiça que os colegas sofrem no setor laboral.

(...) O conhecimento adquirido pelo magistrado ao longo de sua carreira também é utilizado na presunção de determinadas situações ou fatos, corroborando na valoração e interpretação das provas nos autos, existindo expressa previsão na CLT quanto à possibilidade de utilização da máxima de experiência do juiz no artigo 852-D, in verbis: O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica. (BRASIL, 1943) Embasado no dispositivo supramencionado, Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 562) afirma que o referido artigo é claro quanto à possibilidade do magistrado autorizar a inversão do ônus da prova no âmbito trabalhista, tecendo uma importante advertência '[...] o princípio em tela só tem lugar quando não existirem outras provas nos autos suficientes à formação do convencimento do juiz acerca dos fatos alegados pelas partes (Pires; Silva, 2017, p. 236-237).

O entendimento para inverter o ônus da prova em situações excepcionais, ou ao menos mitigar tal possibilidade, se fundamenta na análise das provas pelo magistrado e no princípio do livre convencimento do julgador. Durante o decorrer do processo, pode o Juiz desconsiderar algumas provas que considere irrelevantes às lides, pois a produção de provas também deve ser feita por quem melhor possui condições de obtê-las, e, em alguns casos, não é a parte vítima do assédio. A hipossuficiência do empregado é fator relevante na análise da lide pelo magistrado.

No entanto, há aplicação da regra da inversão do ônus da prova prevista no Código de Defesa do Consumidor, em razão da compatibilidade com os princípios processuais do trabalho, que preveem a hipossuficiência do trabalhador e a aptidão da prova, exigindo-se na Justiça Laboral os mesmos requisitos previstos no artigo 6º, inciso VIII, da Lei nº 8.078/90, quais sejam, a faculdade do magistrado e os requisitos alternativos da hipossuficiência ou verossimilhança da alegação. Resta clara sua aplicação no processo do trabalho, diante da teoria do diálogo das fontes com o sistema de defesa do consumidor, e que autoriza a inversão do ônus da prova, nos termos do artigo 6º, VIII do CDC, ‘(...) quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências’. Situações em que a inversão do ônus da prova já se encontra sedimentada mediante súmula, como pode se observar, por exemplo, no teor das súmulas 212, 338, 443 e 460 do TST (Pires; Silva, 2017, p. 237).

A obtenção de provas consideradas ilícitas para se provar assédio moral, como gravação de uma parte sem o conhecimento da outra, tem sido mitigada por alguns tribunais trabalhistas, devido à hipossuficiência do trabalhador e à impossibilidade de outros meios de provas, em nome do princípio da proporcionalidade e da busca da verdade real; algumas situações excepcionais têm um entendimento mais flexível do julgador.

Schiavi (2016, p. 714) expõe seu entendimento ao afirmar que: Acreditamos que a regra da proporcionalidade é a melhor para se admitir a pertinência da prova obtida por meio ilícito no processo, pois nenhuma regra processual é absoluta, devendo ser sopesada em confronto com outro direito fundamental. Além disso, prestigia a justiça da decisão no caso concreto, possibilitando ao juiz, diante do conflito de princípios, escolher entre dois males, o menor, ou escolher a melhor justiça. No mesmo sentido é o posicionamento de Leite (2008, p. 555) apontando ao discorrer que o princípio da proibição da prova obtida ilicitamente [...] tem sido mitigado por outro: o princípio da proporcionalidade ou razoabilidade, segundo o qual não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como, por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que fora vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o conhecimento deste (Pires; Silva, 2017, p. 241-242).

Ressalta-se que há subnotificação dos casos de assédio moral, pois muitos trabalhadores, temendo represálias e sem meios para constituir provas robustas, deixam de procurar o Poder Judiciário, ficando o ato ilícito do assédio moral, em sua maioria, encoberto pelo medo de quem sofre. Ainda impera, em alguns trabalhadores, a cultura do medo, alimentada pela falta de informações sobre seus direitos.

A dignidade humana é um bem a ser preservado e defendido pelo ordenamento jurídico e pelas instituições públicas e privadas. Permitir que um trabalhador seja assediado, humilhado, vilipendiado, privado de sua dignidade, é um ato ilícito e obsceno diante do marco civilizatório

traçado pela Constituição Federal e por tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário. A Carta Magna, em seu artigo 225, preconiza a proteção ao meio ambiente, que pode ser estendida para o local de trabalho, onde o empregado passa grande parte, senão a maior parte de sua vida. O trabalho, mais do que a dimensão financeira, traz em si a dimensão humana, da contribuição do cidadão para a construção da sociedade. Portanto, a defesa desses direitos é um pilar civilizatório global, uma vez que temos instituições que prezam pelo ambiente digno do trabalho, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujas convenções nosso país aderiu. Logo, ao permitir o assédio moral com leis frouxas ou omissão estatal, o país se afasta de nações onde o Estado Democrático de Direito funciona plenamente, para fazer parte de Estados onde impera a anomia, a lei do mais forte, enfim, um retrocesso contínuo que a oitava maior economia do mundo não pode se dar ao luxo de viver.

Um ambiente cheio de pressões exacerbadas, com violência psíquica e moral, não pode ser caracterizado como saudável, pois ele se torna um agente potencializador de enfermidades e de queda de produção e qualidade de vida dos trabalhadores. Esta proteção da dignidade do trabalhador no local de trabalho suplanta o ambiente laboral, pois quem sofre assédio moral leva consigo as consequências para a vida familiar e social. No caso, proteger o empregado do assédio moral é uma proteção à sua família e cumpre uma função social de garantir a este uma vida saudável na comunidade em que habita.

(...) A possibilidade de afirmar na dignidade da pessoa humana, decorrente da Constituição de 1988, e decorrente da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a forma pela qual se dá tratamento e se confere fundamentação aos direitos humanos, aos direitos fundamentais e, por consequência, aos direitos da personalidade. Segundo Bitencourt (2012, p. 54), '[...] os direitos da personalidade são plenamente aplicáveis às relações trabalhistas, pois sem esses o trabalhador não teria assegurada a sua dignidade enquanto pessoa', sendo indispensáveis na tutela do ataque na esfera privada do trabalhador, eis que tutelam os interesses do empregado frente ao empregador. ... protegendo-os de condutas abusivas, tais como o assédio moral, uma prática repugnante que afeta os direitos personalíssimos do trabalhador, ocasionando consequências nefastas à sua saúde física, psicológica e moral, lesando, conseqüentemente, os pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho [CF, art. 1º, incisos III e IV] (Pires; Silva, 2017, p. 223).

A empresa, como qualquer propriedade, para a Carta Magna brasileira, prevê uma função social da propriedade, que se realiza com a geração de empregos, com o pagamento de impostos, produção de bens e serviços, atendimento à demanda da população local e, em alguns casos, exportação para outros mercados. Mas esta função social não se realiza quando se violam

os direitos da personalidade, da dignidade do trabalhador no ambiente laboral. Neste ponto, se analisa outra conduta ilícita da empresa que permite ou se omite diante do assédio moral contra seus funcionários.

O conceito de meio ambiente encontra-se definido legalmente na Lei 6.938/91, artigo 3º, inciso I, correspondendo ao '[...] conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas' (Brasil, 1991). Embora não conste nenhuma definição na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), o artigo 225 da Constituição da República garante a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, tutelando diretamente a qualidade do meio ambiente e indiretamente a saúde, o bem-estar e a segurança da população. O meio ambiente do trabalho, como o próprio termo reporta, corresponde ao local onde se desenvolve o exercício da atividade laboral, remunerada ou não, integrando não apenas o espaço físico em que a atividade é realizada, mas os instrumentos de trabalho, a forma de execução das tarefas, o tratamento dos colegas e superiores hierárquicos e demais elementos que compõem o ambiente de trabalho (Pires; Silva, 2017, p. 222).

Os conceitos sobre assédio moral são produtos da doutrina e da jurisprudência. Infelizmente, a definição deste termo não se encontra positivada em nosso ordenamento jurídico, seja na legislação constitucional ou infraconstitucional. Mas o direito natural preconiza a dignidade da pessoa humana, a dignidade do trabalho, direitos humanos e toda forma de proteção do trabalhador contra o arbítrio. As normas basilares da civilização, através do Direito Internacional, preconizam que uma sociedade onde o Estado Democrático de Direito predomina não pode tolerar o assédio moral no ambiente de trabalho. Inclusive, importamos conceitos pacificados na doutrina de outros países, como da França, para descrever e analisar o assédio moral no nosso espectro social. A importância do tema se dá pela gravidade que o assédio moral produz para o empregado, para o sistema público de saúde, enfim, uma conduta ilícita que afronta a dignidade do ser humano, um dos pilares da Carta Magna nacional. Temos, no entanto, elementos caracterizadores desta conduta previamente definidos pela doutrina e jurisprudência que tipificam tal ato ilícito.

(...) Uma pesquisa realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no meio ambiente do trabalho, revelando como cada sexo reage ao assédio moral, destacando-se dentre os sintomas o fato de 100% dos homens terem a ideia de suicídio e 18,3% praticarem sua tentativa, bem como o fato de 80% de homens e mulheres terem dores generalizadas e 60% das mulheres e 70% dos homens sofrerem de depressão. O assédio moral organizacional/institucional, por sua vez, ocorre quando a própria organização empresarial ou pública tem como política interna o assédio moral, a prática reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que,

por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores, a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como a sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa (Pires; Silva, 2017, p. 227).

Um importante avanço na legislação internacional ocorreu em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra. O evento, que comemorava o centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovou a Convenção 190, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mercado de trabalho. No entanto, ainda não foi ratificada pelo Brasil. Após esse ato, pode se tornar um novo divisor de águas na maneira de se interpretar o assédio moral no direito pátrio e na doutrina. Foi colocado foco no assédio moral que viola os direitos humanos e a saúde física e psicológica do trabalhador, além de seu convívio em sociedade. O ambiente de trabalho livre de todas as formas de violência é um dos pilares de uma sociedade civilizada. A crescente preocupação internacional sobre o assédio moral reflete a luta global pelos direitos humanos básicos, que são violados no mercado de trabalho sempre que essa conduta gravosa traz severos danos psíquicos, físicos, profissionais e financeiros aos trabalhadores vítimas desse mal. A presente convenção inclusive faz ressalva à maior vulnerabilidade feminina nesse processo de violação dos direitos fundamentais da pessoa humana que ocorre em muitos ambientes laborais.

A Convenção 190 da OIT está tramitando na Câmara dos Deputados do Brasil, onde está sendo analisada pelas comissões. O texto foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo federal em março de 2023. É um tratado internacional que visa eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Como é um tratado internacional, depende de aprovação final do Plenário e, depois, seguirá para o Senado. Seu texto, no que tange à proteção do trabalhador em face ao assédio moral, protege minorias sociológicas, como negros, mulheres, portadores de necessidades especiais e a população LGBTQIAPN+, que são mais vulneráveis a esse tipo de violência.

Aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, a convenção passou a vigorar internacionalmente em 25 de junho de 2021, após um período de dois anos depois de ter sido adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT. Ela traz a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho, sendo considerada um avanço no direito internacional na abordagem das relações trabalhistas no mundo moderno.

Dessa forma, como ainda não há a tradução oficial da Convenção 190 da OIT em português, pode-se traduzir a violência e o assédio no mundo do trabalho como: Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (Santos; Pamplona, 2020, p. 4).

Ao contrário da doutrina nacional e da Jurisprudência, para caracterizar assédio moral não necessita conduta humilhante repetitiva, bastando uma única vez para tipificar o assédio moral. A convenção tem uma forma de tratar o assédio de forma bem abrangente, ao proteger não apenas o empregado formalizado por vínculo empregatício, mas iniciando sua proteção ao candidato ao emprego, algo muito pertinente, pois algumas empresas usam dinâmicas e entrevistas que promovem humilhações e assédios ao trabalhador, mesmo este ainda não fazendo parte formal da empresa. No artigo segundo da presente convenção, são protegidos, além dos funcionários, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. O aspecto da proteção ao trabalhador demitido se torna crucial, pois algumas empresas demitem de forma humilhante e promovem um linchamento moral ao trabalhador após seu desligamento da companhia.

Alicerçada nas *core obligations*, a convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente”. (Santos; Pamplona, 2020, p. 2).

Ao ampliar o espaço de proteção do trabalhador, o artigo terceiro da presente convenção protege a parte hipossuficiente não apenas no local onde presta seu serviço de forma costumeira, mas também em outros locais, como espaços públicos e privados onde o trabalhador presta seus serviços, locais de descanso e alimentação, como alojamentos e cantinas, vestiários e banheiros. Estende a proteção durante as viagens a serviço da empresa, atividades sociais patrocinadas pelo empregador, cursos de treinamento e qualificação oferecidos pela empresa, na utilização de tecnologia fornecida pela empresa, como meio de comunicação desta com o empregado, trajeto de casa ao trabalho, o lar durante o trabalho em *home office*. Enfim, a expressão “mundo do trabalho” é mais do que um local de trabalho

apenas, mas o meio ambiente que se relaciona com o labor do trabalhador e suas extensões por força de contrato ou poder de direção da empresa.

A Convenção 190 usa a expressão “violência e assédio” como gênero, podendo caber em si as espécies violência sexual, doméstica, física, psicológica, assédio moral virtual, entre outros. Inova a presente convenção ao caracterizar o assédio como sendo um evento que pode se dar por uma única ocorrência, ou seja, nem sempre é necessária a conduta repetitiva, bastando que o ato único se caracterize no conceito de assédio e violência para se materializar o assédio moral. Ao fazer menção ao combate à violência de gênero, aborda-se uma questão preciosa e urgente de ser resolvida no mercado de trabalho, dada a discriminação de gênero que se dá através de salários menores para mulheres que desempenham tarefas iguais às dos homens (proibida pela Convenção 100 da OIT), desde a discriminação no processo de seleção e de promoções na carreira. O assédio e a discriminação de gênero violam os princípios da isonomia e da igualdade de direitos entre pessoas, independentemente de cor, raça, origem e sexo.

Cita-se algumas convenções da OIT pertinentes para embasar o combate ao assédio moral no trabalho: a Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenção 111), a Convenção sobre a proteção à maternidade (Convenção 183), e a Convenção relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Convenção 156).

Além disso, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, reafirma a importância da eliminação da discriminação nas relações de labor, conferindo status de *core obligation* às Convenções 100 e 111 da OIT. Nessa linha de intelecção, de acordo com o art. 1º da Convenção 111 da OIT, discriminação é ‘toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (Santos; Pamplona, 2020, p. 17).

O aspecto teleológico dessas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) insere-se na luta por direitos humanos, onde a proteção ao trabalhador no mercado se torna um dos pilares das conquistas civilizatórias a serem alcançadas. Combater a discriminação, seja por raça, cor, ideologia política, sexo, orientação sexual, gênero e qualquer outra forma de exclusão que viole os princípios da isonomia entre os cidadãos, é um objetivo a ser alcançado pelo arcabouço do Direito Internacional. Particularmente no Brasil, de histórico escravocrata, patriarcal e marcado por períodos longos de ditaduras, a luta por direitos e

proteção aos trabalhadores constitui-se numa batalha que deve ser travada cotidianamente. A discriminação por gênero é um fator que vem sendo tratado com atenção pela OIT.

Nesse contexto, as condutas assediadoras podem utilizar mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral, como *manterrupting*, *bropropriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *distracting*. O *manterrupting* consiste na prática de interromper a mulher durante sua fala ou exposição de ideias. O *bropropriating* corresponde à apropriação, por um homem, colega ou superior hierárquico, da ideia apresentada por uma mulher. O *mansplaining*, por sua vez, consiste no comportamento masculino de explicar um fato ou uma teoria a uma mulher como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto. O *gaslighting* é a atitude de desqualificar a mulher no ambiente de trabalho. Por fim, o *distracting* (estratégia da distração) é caracterizado por técnicas que buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher mediante distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física (Santos; Pamplona, 2020, p. 19).

No artigo 1º da Convenção 190, em sua alínea “b”, trata-se de assédio contra pessoas em razão de gênero, abordando também o assédio sexual, este último criminalizado no ordenamento jurídico brasileiro. A presente convenção traz um arcabouço interessante de proteção aos trabalhadores pertencentes a grupos vulneráveis.

Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

Art. 7º - Sem prejuízo do artigo 1º e em conformidade com as suas disposições, todo Membro deverá adotar uma legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência baseada em gênero e assédio.

Art. 9º - Todo Membro deverá adotar uma legislação que exija que os empregadores adotem medidas apropriadas e consistentes com o seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência baseada no gênero e o assédio (Santos; Pamplona, 2020, p. 19).

Os motivos pelos quais a vítima de assédio moral e/ou sexual sofre podem se sobrepor, como, por exemplo, ser negra e mulher, coexistindo dois fatores para agravar a intolerância e aguçar a perversidade do assediador. Ressalta-se também que a tecnologia criou novos desafios para a proteção do trabalhador, com a figura do assédio virtual (*cyberbullying*). Os meios de violar a intimidade, a honra e a vida privada da vítima ganham progressão geométrica, o que pode agravar ainda mais os problemas de assédio no mercado de trabalho. A presente convenção vem com o avanço de proteger, em seu arcabouço, não apenas mulheres cisgênero,

mas também pessoas transgênero e outras que possuem uma orientação sexual divergente do padrão heteronormativo.

A grande questão ética que fica é como combater o assédio moral no ambiente das empresas, o que não se pode restringir apenas a leis, mas também passa por outras medidas pertinentes para o caso. Não bastam apenas novas leis para combater o assédio moral, mas uma conscientização por meio do processo educativo para transformar os ambientes laborais. Em primeiro lugar, políticas de prevenção eficazes, que começam na educação, desenvolvendo palestras e disciplinas nos cursos técnicos, ensino médio e superior sobre o tema. Não basta apenas formar um profissional com técnicas para atuar no mercado; é preciso educar para não ser vítima de assédio e, quando em cargo de chefia, não se tornar um assediador. Na outra ponta, fiscalizar: as empresas devem adotar, em suas políticas de *compliance*, ouvidorias ativas para atuar em casos de denúncias de condutas impróprias de seus gestores.

Em segundo plano, suporte às vítimas de assédio moral, seja psicológico, médico ou apoio por parte dos departamentos da empresa, de modo que a vítima se sinta amparada diante dessa situação delicada e dolorosa que está sofrendo. Os sindicatos poderiam funcionar como parceiros dos órgãos governamentais na fiscalização e denúncia dos casos no ambiente laboral. O governo deveria intervir, fiscalizando as empresas e criando punições, como perda de incentivos fiscais e multas pesadas para empresas onde a prática do assédio moral é contumaz, além de sanções na esfera administrativa como elemento de pressão para as empresas agirem contra essa conduta ilícita. A criminalização do assédio moral também seria uma forma pedagógica e preventiva eficaz para inibir tal conduta dolosa e prejudicial à saúde e à vida dos trabalhadores. Vale ressaltar que o gestor que comete o assédio, ao arrepiar as normas da empresa, deve ser criminalizado, com sua responsabilidade subjetiva. Neste caso, não cabe responsabilidade objetiva da empresa, uma vez que esta não consentiu nem incentivou a conduta do assédio, sendo esta atitude pessoal do gestor/gerente, a qual deve responder na forma da lei. Sua conduta ilícita, motivada por atitude pessoal, constituiria o elemento subjetivo do tipo penal. Caso a empresa permitisse ou mesmo se omitisse diante do fato, aí sim viria a questão da responsabilidade objetiva desta, pois responderia pelos atos ilícitos de seu preposto.

4 RELAÇÕES DE PODER NO TERRITÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO

Os processos históricos e socioespaciais são necessários para o estudo do tema de território, cujas implicações extrapolam o campo da geografia, tornando-se base para o entendimento de relações de poder e sociais em um determinado espaço. Ao proceder a leitura de do pensamento de Carlos Ayala Durán (DURÁN,2017) concluiu-se que há uma vertente de visão materialista do território, enfatizando os aspectos econômicos, jurídicos e políticos. Há outra concepção, de matriz idealista, que analisa a apropriação do espaço-território como construtor de identidade, compreendendo processos de apropriação simbólica do espaço como fator de construção de identidade. Por fim, uma visão integradora reúne as já citadas visões e concebe o território como produto de relações de poder vinculadas à ação de agentes da sociedade.

Ao analisar o território vinculado a práticas sociais, as relações ocorrem em dimensões político-jurídicas, econômicas e culturais. Existe, então, uma perspectiva territorial de dominação, com conotação mais material e funcional (política ou econômica).

A territorialidade não ocorre apenas na relação entre grupos dominantes e dominados. Ele se dá através da tentativa de controlar ou influenciar pessoas (ou fenômenos) a partir do controle sobre uma área (espaço). Ao exercer esse controle sobre o espaço, o ator transforma esse espaço em território, agindo sobre o controle de áreas e de outros indivíduos. A territorialidade é a vinculação do indivíduo ao espaço físico, mais do que isto, ao lugar onde se considera parte, o senso de pertencimento e de poder encontrar no espaço coletivo uma identificação, como se fosse um porto seguro. A identificação do homem com o espaço que ocupa remonta às tribos primitivas históricas, onde o homem se faz parte do espaço natural e este dele próprio de forma indissociável. A territorialidade engloba aspectos físicos no que tange ao espaço, mas também imateriais, como símbolos e valores que são dados como espaço vivido.

Pode existir territorialidade sem território ou território sem territorialidade? Se a referência à territorialidade for de uma condição genérica em relação ao território ou como dimensão simbólica, seria possível, já que a dimensão material-concreta não pode faltar ao território. Já um território sem territorialidade é empírica e teoricamente impossível, já que retira de si seu caráter relacional do poder via dominância e apropriação material e imaterial, ficando apenas aquilo que Santos (2000) chama de configuração territorial, a arma dura de objetos naturais e técnicos espacializados (Fuini, 2017, p. 24).

Ao analisar o tema território, ressalta-se o conceito de desterritorialização tratada no livro *O mito da desterritorialização* (HAESBAERT, 2017) trabalha-se a ideia de que o indivíduo que é desterritorializado imediatamente busca se reterritorializar (daí a ideia de Haesbaert do "mito da desterritorialização").

(...) Numa leitura de território que dá ênfase à dimensão cultural, temos a desterritorialização vinculada ao desenraizamento e ao enfraquecimento das identidades territoriais. Aqui, o território pode adquirir uma conotação culturalista e, muitas vezes, pode se confundir com o conceito de lugar, visto basicamente como estratégia de identificação cultural, referência simbólica que, sob a desterritorialização, perde sentido e se transforma em um 'não lugar'... Esses 'não-territórios', culturalmente falando, perdem o sentido de espaços aglutinadores de identidades, na medida em que as pessoas não mais desenvolvem laços simbólicos e afetivos com os lugares em que vivem. Além disso, na construção de suas identidades culturais, cada vez menos estariam participando as referências espaciais ou a relação com um espaço de referência identitária (Haesbaert, 2003, p. 8).

O trabalhador, no ambiente em que sofre assédio moral, passa por um processo de desterritorialização pela perda de identidade com o local. O processo de territorialização se relaciona com o sujeito dominante, com o agente que se apropria e domina o território, nele estabelecendo relações sociais, econômicas e políticas. Mediante seu poder de coerção ou uso de instrumentos de força ou simbólicos, capazes de minar as resistências a seus intentos de poder sobre seus subordinados. A violência para dominar o território pode ser explícita, mas pode conter sutilezas, usando artifícios, como no caso do mercado de trabalho, aumentar a competitividade. Jargões corporativos, como "bater metas", "criar equipes diferenciadas", "empresa como uma família" e outros ardis, são usados para exercer violência e domínio, para assediar sob a justificativa da busca por eficiência e produtividade no mercado competitivo. No estágio atual do capitalismo, onde o termo da meritocracia, entre outros mantras do mercado, maquia condutas ilícitas e repulsivas de chefes autoritários e cruéis.

A territorialidade pode ser entendida como a vinculação do indivíduo ao espaço físico, mais do que isto, ao lugar onde se considera parte, o senso de pertencimento e de poder encontrar no espaço coletivo uma identificação, como se fosse um porto seguro. O fenômeno da territorialidade se perpassa sobre o controle de áreas e de outros indivíduos, como forma de controlar fisicamente e colonizar corações e mentes com seus valores, enfim, um jogo de poder que grupos dominantes exercem sobre grupos dominados. A territorialidade não implica apenas na relação entre grupos dominantes e dominados. O que ela implica é uma tentativa de controlar

ou influenciar pessoas (ou fenômenos) a partir do controle sobre uma área (espaço). Ao exercer esse controle sobre o espaço, o ator transforma esse espaço em território.

A identificação do homem com o espaço que ocupa remonta às tribos primitivas históricas, onde o homem se faz parte do espaço natural e este dele próprio de forma indissociável. A territorialidade engloba aspectos físicos no que tange ao espaço, mas também imateriais, como símbolos e valores que são dados como espaço vivido.

O termo assédio tem origem no Latim, na palavra *obsidere*, que significa sitiari, atacar. Nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha, o assédio moral no trabalho tende a ser designado por *Mobbing*, uma palavra originada na zoologia e que significa encurralar ou formar uma multidão em torno de alguém com o intuito de atacá-la (Antunes, 2017, p. 672).

No entendimento do geógrafo Milton Santos (Santos, 2007), não é apenas o espaço que é delimitado pelas relações de poder, mas também relações econômicas e simbólicas. Nesse sentido, infere-se que as relações de domínio no território do mercado de trabalho são, ao mesmo tempo, econômicas, mas também simbólicas, para perpetrarem o domínio do empregador sobre o empregado. Para o autor, não é o território em si uma categoria de análise social, mas o território usado, que é simultaneamente material e social. (Santos, 2007). Nesse sentido, o território é um espaço material com suas relações geográficas e econômicas, mas também um espaço social de lutas e conflitos, ainda que mediante relações assimétricas de poder entre empregado e empregador.

Essa ideia de território usado, a meu ver, pode ser mais adequada à noção de um território em mudança, de um território em processo. Se o tomarmos a partir de seu conteúdo, uma forma-conteúdo, o território tem de ser visto como algo que está em processo. E ele é muito importante, ele é o quadro da vida de todos nós, na sua dimensão global, na sua dimensão nacional, nas suas dimensões intermediárias e na sua dimensão local. Por conseguinte, é o território que constitui o traço de união entre o passado e o futuro imediatos. Ele tem de ser visto – e a expressão de novo é de François Perroux – como um campo de forças, como o lugar do exercício de dialéticas e contradições entre o vertical e o horizontal, entre o Estado e o mercado, entre o uso econômico e o uso social dos recursos (Santos, 1999, p. 19).

O território do mercado de trabalho tem relação intrínseca com a luta pelo poder, seja o poder da força sobre os outros indivíduos, mas também tem um aspecto simbólico fundamental para seu exercício sobre os outros indivíduos. Todo poder simbólico representa uma forma de domínio e opressão do capital sobre o trabalho, realizada na relação de chefia e subordinação entre indivíduos. O território é apropriado de uma forma simbólica.

O território combina recurso e símbolo; é relação material, mas também simbólica, a ditar as normas no espaço físico. Os agentes dominantes do território controlam, por coerção social, os agentes subalternos e guiam seus intentos sobre estes numa relação no mercado de trabalho que é material, financeira, mas também simbólica e cultural. O empregado submisso cria identidade cultural com o local onde trabalha; seus valores são guiados pelos detentores dos meios de produção. A dominação se dá por apropriação material e simbólica do território pelo empregador. A territorialização no ambiente de trabalho diz muito sobre a identidade, sobre a existência do trabalhador em seu ambiente laboral, uma vez que o trabalho digno é um aspecto fundamental da vida humana. O seu emprego constitui uma forma de exercer seus direitos humanos e de se humanizar através do ofício. O assédio, atitude violenta e ilícita, acaba tirando esse direito fundamental. Quanto mais carente de recursos materiais e culturais, mais o empregado se apega ao território do trabalho, e maior é seu sofrimento quando se vê alijado do território que, possivelmente, é um dos poucos locais onde poderia se realizar como gente, como parte de uma sociedade de consumo.

Território é espaço de poder, nada mais claro que no ambiente de trabalho, onde as forças de poder e financeiras do capital se sobrepõem à hipossuficiência dos trabalhadores. A força de trabalho, em grande parte, é vendida por valores parcos, dada a configuração social de um país tão desigual como o Brasil. O assédio moral é uma das faces mais cruéis que os donos do capital usam para sedimentarem seu poder. Corpos e mentes de empregados passam a ser território de disputa nessa relação desigual de forças. A vítima de assédio deixa de perceber o ambiente de trabalho como um lugar percebido para exercer sua potencialidade laboral e passa a vê-lo como um território hostil. Nesse espaço, torna-se vítima das artimanhas de quem detém o poder, que territorializa o lugar de forma ilícita, em detrimento da dignidade do funcionário.

Com o processo de globalização iniciado no final do século XX, nos deparamos com diversas transformações sociais. Ideias e valores de nações ricas são difundidos por todo o mundo, alterando relações sociais, políticas e econômicas por todo o globo terrestre. O mercado de trabalho também sofre modificações com essa nova ordem mundial global. Conceitos de competição e eficiência no mundo do trabalho são importados, muitas vezes ignorando a realidade local, criando uma nova realidade para trabalhadores, atingindo principalmente os mercados de países periféricos e emergentes, como o Brasil.

Karl Marx e Friedrich Engels, no *Manifesto Comunista*, já destacavam o caráter globalizador do capitalismo. O capital, em seu processo de reprodução, se expande tanto em profundidade – reordenando modos de vida e espaços já organizados e consolidados – como em extensão – através da incessante

incorporação de novos territórios. Estes movimentos dialeticamente conjugados conduzem, tendencialmente, à produção de um espaço global (Haesbaert, 2007, p. 41).

A proposta inicial da globalização de dissolução das identidades locais e criação de um espaço global despersonalizado não se realizou. Embora tenha alterado a lógica dos territórios, questões locais ainda prevalecem em questões como o mercado de trabalho. As lutas de trabalhadores por melhores condições de vida, os movimentos sociais, em certo sentido, funcionam como resistência ao processo de globalização no que tange sua face mais cruel, que é o neoliberalismo, que precariza as relações de trabalho em favor do lucro e aumenta o abismo social entre o capital e o trabalho, gerando miséria e degradação dos locais de trabalho, quando não destrói postos de trabalho, acelerando a concentração de renda e a miséria.

Na economia globalizada, inspirada pelo ideal neoliberal de estado mínimo e competição predatória, o trabalhador comum, além de se sentir excluído pela territorialidade precária que tem com o mercado de trabalho, quando submetido a condutas ilícitas como assédio sexual ou moral, se vê diante do rompimento dos laços tênues que tem com o território, perdendo a pouca identidade territorial e sua identidade pessoal no processo de sofrimento e degradação de sua qualidade de vida no labor, com consequências externas aos muros do local de trabalho.

Com o intuito de apreender a dimensão espacial ou geográfica desses complexos processos de desterritorialização, ou melhor, de precarização socioespacial, propusemos o termo *aglomerados humanos de exclusão* (Haesbaert, 1995). Este termo foi proposto para: Dessa forma, acabamos por definir desterritorialização de forma genérica como ‘exclusão, privação e/ou precarização do território enquanto “recurso” ou “apropriação” (material e simbólica) indispensável à nossa participação efetiva como membros de uma sociedade (Haesbaert, 2004, p. 37).

Os empregadores exercem controle do território do mercado de trabalho, material no sentido de detentores dos meios de produção, e simbólico no que tange a desenvolverem sua dinâmica além das relações de mando do contrato de trabalho, se expandindo para o poder de moldar seus empregados de acordo com seus valores, impondo regras muitas vezes abstratas, mas que perpetuam formas de controle e domínio bem mais amplas que o mero vínculo empregatício oriundo da relação de trabalho. O controle do território, no seu aspecto simbólico, exerce um poder que, em alguns casos, extrapola para o arbítrio, como violações de direitos e da dignidade humana do trabalhador.

Quando impera no ambiente de trabalho o arbítrio, o abuso de direito, temos, no caso em tela, uma volta ao estado natural hobbesiano, uma ausência de regras onde o mais forte prevalece. No caso de alguns ambientes de trabalho onde prevalece o assédio, o autoritarismo e toda sorte de atos ilícitos, o território passa a ser um local hostil. Os elos subalternos são coagidos e destituídos de sua identidade territorial e pessoal, uma vez que, presos à dependência financeira ou mesmo simbólica que um trabalho desperta na sociedade, se veem obrigados a aceitar tratamento vil e indigno vindo de seus empregadores.

O assédio moral é um processo de exclusão territorial, que permite, no máximo, uma apropriação precária e vínculos fragilizados do empregado com o local de trabalho. Um espaço que deveria ser de vida, denotador de identidade social e dignidade financeira, se transforma num ambiente conflituoso e causador de moléstias. A ilicitude da conduta dos empregadores produz uma exclusão tão forte que, muitas vezes, o empregado se vê compelido a pedir demissão e entrar num processo de exclusão social por falta de recursos mínimos necessários para sua sobrevivência. A exclusão territorial gera miséria e revolta nesses casos. Em certo sentido, empresas onde prevalece o assédio moral e a violência são territórios que segregam e expulsam quem nele está e compelem outros a não adentrar.

Na visão do geógrafo Claude Raffestin (RAFFESTIN, 1993), ocorre uma dissimetria nas relações do mercado de trabalho. Não se trata de dois sujeitos simétricos em poderes e direitos negociando a força de trabalho em troca de um salário, mas há uma disparidade de poderes, de forças, sejam econômicas, culturais e sociais, entre os sujeitos empregado e empregador. Essa hipossuficiência do empregado na relação pode favorecer o assédio moral e outras condutas deletérias aos direitos fundamentais no mercado laboral.

Para Milton Santos (2009), a divisão do trabalho sugere a existência de conflitos, dentre os quais alguns são mais relevantes. Dentro do mercado, as diversas empresas, segundo a sua força, e segundo os respectivos processos produtivos, induzem a uma divisão do trabalho que corresponde ao seu próprio interesse.

O geógrafo brasileiro ainda ensina que, pelo fato de não ser um objeto entre outros objetos, mas um sujeito que se relaciona com o seu entorno, é que o homem pode ser definido por sua intencionalidade (SANTOS, 2009, p. 59). A ação do sujeito que detém o poder de mando é guiada pela intencionalidade, que é fruto do produto histórico, político, cultural e social que determina valores e a forma de se relacionar o capital e o trabalho, que se externa nas relações trabalhistas.

O território é uma construção humana, tecida por relações sociais delineadas num espaço físico, mas que reproduzem as relações de poder. Nada mais claro para essas relações

do que a do empregado e o empregador, onde o poder financeiro, social e gerencial, dado pela lei, criam relações que muitas vezes podem se descambar para condutas ilícitas, abuso de poder e geração de conflitos com os quais o Estado não pode se omitir, dada a assimetria de forças entre as duas partes.

Partindo do entendimento de que o espaço é uma construção geográfica, o território, uma construção humana, o mercado de trabalho é um reflexo da sociedade e da economia. Em países com baixa instrução da mão de obra e pouca demanda por postos de trabalho, as relações no mercado laboral tendem à tirania, ao assédio, à mais-valia exacerbada sobre os ombros dos trabalhadores. Nesse sentido, o combate ao assédio moral é uma questão fundamental para regular o mercado de trabalho moderno, muito competitivo, e impedir que ocorram violações aos direitos humanos.

Para Raffestin (1993), a relação é o ponto exato de surgimento do poder, o que fundamenta a sua multidimensionalidade. A intencionalidade revela a importância das finalidades, e a resistência exprime o caráter dissimétrico que quase sempre caracteriza as relações. Isso pode ser estendido para as relações na seara trabalhista.

A disparidade entre os agentes do capital e do trabalho é um traço inerente das relações sociais capitalistas, notadamente no mercado de trabalho. O vínculo empregatício funciona para o trabalhador como a fonte de sustento e dignidade, ressaltando sua hipossuficiência no território laboral. Essa disparidade de forças é um traço do mercado de trabalho, não podendo generalizar que essas relações sempre desaguem no assédio moral.

Um dever moral de uma sociedade é o combate ao assédio moral, pois este fere direitos humanos fundamentais. A competitividade do mercado de trabalho não pode servir como escudo para a prática ilícita do assédio moral. O ambiente de trabalho sadio é um direito fundamental do trabalhador; cada vez que um sofre assédio, há uma violação de direitos e um retrocesso dos valores sociais.

O território do mercado de trabalho se torna objeto essencial de pesquisa, uma vez que as relações de poder que nele se desenvolvem, de ordem econômica e/ou cultural, são de suma importância na sociedade capitalista. O poder financeiro, a luta pela sobrevivência, a coerção pela força ou mesmo por barreiras culturais que impedem os empregados de buscarem seus direitos criam um cenário com múltiplos conflitos territoriais, algo a ser estudado e, mais do que tudo, mudado, seja pelo processo educativo ou mesmo por punições aos maus gestores que se aproveitam de seus poderes para impor terror e humilhações a quem depende do seu trabalho para uma vida digna. Pode ser entendida a empresa como território, mas o mercado de trabalho por ser constituído de várias empresas pode ter o fenômeno da multiterritorialidade com cada

empresa sendo um território com características próprias a serem objetos de estudos autônomos ou de certa forma serem analisadas por setores específicos de produtividade, como exemplo a indústria têxtil e suas características peculiares gerais mas com cada unidade fabril sendo território autônomo.

5 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E A VISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO (MINAS GERAIS) SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO PERÍODO DE 2020 A 2024

Em uma sociedade marcada pela desigualdade social, pelo desemprego, baixos salários e qualificação precária de mão de obra, o assédio moral tem possibilidades de avançar. Analisando-se a visão do TRT-3 nestes últimos cinco anos, depara-se com uma jurisprudência rica no sentido teórico e muito atual na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Fez-se uma pesquisa no site do TRT da 3ª Região (<https://portal.trt3.jus.br>). Com base nos termos mais comuns associados ao assédio moral como doença ligada ao ambiente laboral estas três palavras se tornaram referências para a pesquisa. Com as palavras “ASSÉDIO MORAL, AMBIENTE DE TRABALHO, DOENÇAS”, que resultou em 2.084 (dois mil e oitenta e quatro) resultados, o que inicialmente inviabilizaria a análise de todos. Num segundo passo, com ao contrário das três primeiras palavras digitadas sem especifica-las como expressão única, neste segundo passo se buscou a expressão composta pelas palavras-chave “ASSÉDIO MORAL E DOENÇA”, foram encontrados 124 (cento e vinte e quatro) resultados. Foram excluídos julgados com extinção do processo por desistência da parte autora ou acordos celebrados, restaram 17 (dezessete) destes acórdãos direcionados à pesquisa no sentido de negar o pedido da parte autora de reconhecimento de assédio moral, por fundamentações diversas que serão desenvolvidas com a análise dos presentes acórdãos.

Em outra pesquisa jurisprudencial no âmbito do TRT da 3ª Região, com os termos “ASSÉDIO MORAL E HUMILHAÇÃO”, foram encontrados 12 (doze) resultados, dentre os quais foram direcionados a presente pesquisa. Observa-se que, dentre eles, 7 (sete) acórdãos não reconhecem o ato ilícito dos empregadores.

5.1 Julgados que não reconhecem a existência do assédio moral

Dos acórdãos avaliados, negados os pedidos de assédio moral, temos como motivos principais ensejadores do indeferimento da pretensão dos requerentes o entendimento do Tribunal da ausência da capacidade do autor de suportar o ônus da prova do ato ilícito, além das situações meramente referentes a aborrecimentos comezinhos das relações de trabalho, incapazes por si só de ensejar a conduta lesiva ao trabalhador. A ausência de pressupostos processuais e fáticos tem levado à negativa de várias pretensões de empregados contra seus

empregadores. Há casos em que a ausência do vínculo empregatício inviabiliza a demanda, ressaltando que o assédio moral se sustenta sobre pilares fáticos e não pode ser banalizado como mero instrumento de petição dos reclamantes. A pretensão do autor foi denegada nos seguintes acórdãos constantes no quadro 1:

Quadro 1

Acórdãos que indeferiam os pedidos de condenação da parte empregadora pelos empregados por assédio moral junto ao TRT 3.
0010443-25.2023.5.03.0089 (Minas Gerais, 2024); 0010750-41.2023.5.03.0036 (Minas Gerais, 2024); 0010168-78.2023.5.03.0153 (Minas Gerais, 2024); 0011243-22.2022.5.03.0143 (Minas Gerais, 2022); 0010051-45.2024.5.03.0091 (Minas Gerais, 2024); 0010309-17.2023.5.03.0018 (Minas Gerais, 2024); 0010342-51.2023.5.03.0016 (Minas Gerais, 2023); 0010581-07.2021.5.03.0139 (Minas Gerais, 2021); 0011755-90.2022.5.03.0050 (Minas Gerais, 2022); 0010395-35.2023.5.03.0067 (Minas Gerais); 0010002-97.2024.5.03.0060 (Minas Gerais, 2024); 0011210-21.2023.5.03.0103 (Minas Gerais, 2023); 0010482-52.2023.5.03.0079 (Minas Gerais, 2023); 0010105-24.2024.5.03.0022 (Minas Gerais, 2024); 0010850-69.2023.5.03.0044 (Minas Gerais, 2023).

Ressalta-se que nem sempre o aumento da jornada de trabalho do obreiro e seus consequentes dissabores são capazes de caracterizar o assédio moral. No caso do acórdão 0010443-25.2023.5.03.0089 (Minas Gerais, 2024), vê-se que o ônus da prova é do empregado para assédio moral, o que não foi comprovado nos autos. Não conseguiu a reclamante, através das provas testemunhais, suportar o ônus de provar a conduta ilícita do empregador, sendo indeferida sua demanda.

Se não comprovar a tríade dos pressupostos para caracterizar o assédio moral – ato ilícito, dano e nexos de causalidade –, na forma preconizada pelo artigo 186 do Código Civil Brasileiro, como no acórdão 0010750-41.2023.5.03.0036 (Minas Gerais, 2024), algo que mero dissabor eventual é insuficiente para caracterizar assédio moral e fazer jus à indenização.

No acórdão 0010168-78.2023.5.03.0153 (Minas Gerais, 2024), não ficou provada a existência de assédio moral. Os laudos periciais não foram suficientes para comprovar tal ilegalidade da parte ré, pois, embora comprovem síndrome de Burnout, não foi possível vincular a moléstia a doença ocupacional. Não sendo provado o nexos causal da doença com o

assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, nem foi provado por outro meio, como prova testemunhal, o dano sofrido pelo empregado em sua dignidade no ambiente laboral. Nem mesmo o excesso de horas extras, por si só, pode caracterizar ilícito de assédio moral. Nestes autos, o requerente não conseguiu provar que a síndrome de Burnout tinha nexos com as condições de trabalho ensejadas pelo empregador, sendo denegado seu pedido.

Não conseguindo a parte autora suportar o ônus da prova na alegação de assédio moral, como se vê no acórdão 0011243-22.2022.5.03.0143 (Minas Gerais, 2022), ocorre o indeferimento da petição. A mera alegação de excesso de cobrança por metas, sem a devida fundamentação fática e jurídica que caracterize o assédio moral, inviabiliza a condenação da parte ré a indenizar a autora. Não demonstrada qualquer hipótese legal para ensejar a responsabilidade contratual ou extracontratual da reclamada, o Tribunal considerou indevidas as pretensões indenizatórias deduzidas pela reclamante.

No acórdão 0010051-45.2024.5.03.0091 (Minas Gerais, 2024), a parte reclamante não logrou êxito em provar o assédio moral, sendo o ônus probatório desta (art. 818 da CLT c/c 373, I, do CPC). Sem comprovação devida, fica inviabilizada a condenação da parte ré, no caso, o empregador. O acórdão nega a existência do assédio na realidade jurídica, ainda que ele tenha ocorrido na esfera fática; a impossibilidade de se provar o delito o torna inexistente no campo do direito.

Ocorrendo inexistência de prova robusta, verificando-se mero dissabor, aborrecimento, situação vexatória e eventual, não são capazes de configurar o assédio moral, como no acórdão 0010309-17.2023.5.03.0018 (Minas Gerais, 2024). No caso, mesmo sendo a punição divulgada para toda a empresa no ambiente virtual da empresa, tornando público o descontentamento da reclamada com o reclamante, não se caracteriza a conduta ilícita de assédio moral por parte da empregadora. Os artigos 186 e 927 do Código Civil estabelecem que o ato ilícito indenizável exige a ocorrência de dano, nexos causal e culpa. Não se caracteriza dano moral nem autoriza a condenação da reclamada ao pagamento de indenização, sob pena de banalização do instituto.

O empregado tentou obter a rescisão nos moldes do artigo 483 da CLT, pela justificativa de o assédio moral gerar ao empregado a rescisão por falta do empregador. No acórdão 0010342-51.2023.5.03.0016 (Minas Gerais, 2023), não se caracterizou assédio moral ou qualquer outra conduta lesiva à honra do empregado, o que torna inviável a demanda pleiteada por ele. Não foi demonstrado tratamento excessivo ou desonroso pelo empregador, inexistindo fundamentação válida para acolher a pretensão rescisória, nos termos do art. 483 da CLT.

A alegação da parte autora de ser diariamente humilhada e constrangida pelos seus superiores não comprovou a existência do assédio moral nos autos do acórdão 0010581-07.2021.5.03.0139 (Minas Gerais, 2021). Para falar-se em responsabilidade civil, faz-se necessária a presença de três requisitos essenciais, previstos nos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil: o ato ilícito comissivo ou omissivo, o dano e o nexo de causalidade entre esses dois elementos. O magistrado, em contato com as partes, pelo Princípio da Imediação Pessoal, onde o juiz forma sua convicção ouvindo ambos os demandantes, consagrado no art. 371 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, foi um dos elementos norteadores da decisão final de negar a demanda da parte autora, que pleiteava provar assédio moral e requerer sua devida indenização, no caso indeferida.

No acórdão 0011755-90.2022.5.03.0050 (Minas Gerais, 2022), o empregado não conseguiu estabelecer nexo dos laudos apresentados, relatando crises de ansiedade com as alegadas situações vividas no ambiente de trabalho, provocadas pela rispidez e grosseria exageradas do superior hierárquico. A simples alegação de moléstia relatada ao médico pelo autor não constitui elemento de prova cabal do assédio moral. Não comprovada violação da dignidade pessoal do trabalhador que configure assédio moral, a demanda foi indeferida.

Não se constituíram provas suficientes da parte autora, não logrando êxito em comprovar, no acórdão 0010395-35.2023.5.03.0067 (Minas Gerais, 2023), fatos alegados relativos à perseguição, humilhação, assédio moral e cobrança excessiva de metas. Sem provar a conduta ilícita da empregadora, carece o direito à indenização por danos sofridos.

O autor não conseguiu corroborar sua tese de assédio moral no acórdão 0010002-97.2024.5.03.0060 (Minas Gerais, 2024), pela inexistência do elemento fundamental do vínculo empregatício, sobretudo a subordinação. Como não provou a vinculação com o empregador, ficou prejudicada a discussão sobre a existência ou não de assédio moral, pois este só ocorre entre empregado e empregador.

No acórdão 0011210-21.2023.5.03.0103 (Minas Gerais, 2023), a autora não conseguiu elementos de prova suficientes para caracterizar assédio moral. No caso, verificou-se apenas o exercício regular de direito do poder de direção do empregador. Não havendo atos atentatórios aos valores da personalidade humana, juridicamente protegidos. O assédio moral, para configurar-se, é necessária a repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais, o que não ocorreu no caso em análise. A mera alegação de tratamento indigno, perseguições e outras condutas assediosas

recorrentes, sem as devidas provas, não são suficientes para gerar o dever de reparar em favor do empregado.

O autor, pleiteando indenização pela sua dispensa nos autos do acórdão 0010482-52.2023.5.03.0079 (Minas Gerais, 2023), alegando que esta é fruto de assédio moral e perseguições, não conseguiu provar nos autos seus direitos. Não configuradas provas contra o empregador, não faz jus à pretensão indenizatória.

No acórdão 0010105-24.2024.5.03.0022 (Minas Gerais, 2024), embora a narrativa da autora detalhe condutas odiosas e humilhantes do empregador, como: “que tinha o tempo de 9 minutos para ir ao banheiro e, caso ultrapassasse o programado, era ameaçada com a aplicação da pena de advertência; que era constrangida durante o período menstrual ou quando estivesse passando mal, a informar o superior hierárquico do sexo masculino acerca da situação; a supervisora extrapolava os poderes diretivos e disciplinares, utilizando cobranças excessivas e controlando as idas ao banheiro das trabalhadoras”. No entanto, não conseguiu a funcionária provar nos autos suas alegações de assédio moral, não cabendo direito à reparação, sendo indeferida a demanda.

O autor alega que o empregador exigia metas absurdas, além da rispidez na cobrança destas. Restou que não foi comprovado assédio moral no acórdão 0010850-69.2023.5.03.0044 (Minas Gerais, 2023), pois a exigência de metas, respeitando a dignidade humana do trabalhador, não constitui ato ilícito, estando de acordo com o poder diretivo do empregador para com o empregado. A alegação de que, se não cumprisse as metas, receberia apenas o salário-mínimo não enseja direito à indenização, pois, para caracterizar ilicitude, deveria ser pago valor inferior ao salário-mínimo, o que não ocorre no caso em tela. O julgador faz ainda a ressalva contra a banalização do instrumento do assédio moral e a possibilidade de tal conduta gerar enriquecimento ilícito da parte.

5.2 Julgados que reconhecem a existência do assédio moral

Dos acórdãos avaliados, deferidos os pedidos de assédio moral, temos como motivos principais ensejadores: os requerentes lograrem êxito em suportar o ônus da prova do ato ilícito, além das situações deletérias das relações de trabalho, capazes de ensejar a conduta lesiva ao trabalhador. A presença de pressupostos processuais e fáticos nos casos analisados levou à satisfação das pretensões dos empregados contra seus empregadores. As condutas de tratamento descortês e até mesmo ir ao banheiro atrás do funcionário causam sofrimento moral irreparável. Embora o caráter pedagógico da indenização, seu valor ainda se faz insuficiente

para inibir condutas odiosas e abusivas de empregadores para com os empregados. Presentes os pilares fáticos caracterizadores do assédio moral, não restam dúvidas da ilicitude da conduta do empregador na relação de trabalho. A pretensão do autor foi deferida nos seguintes acórdãos no quadro 2:

Quadro 2

Acórdãos que deferiam os pedidos de condenação da parte empregadora pelos empregados por assédio moral junto ao TRT 3.
0010046-47.2024.5.03.0180 (Minas Gerais, 2024); 0011237-38.2023.5.03.0027 (Minas Gerais, 2023); 0010692-29.2023.5.03.0039 (Minas Gerais, 2023); 0011193-63.2022.5.03.0153 (Minas Gerais, 2022); 0010051-41.2023.5.03.0039 (Minas Gerais, 2023); 0010953-48.2020.5.03.0055 (Minas Gerais, 2020); 0010001-70.2024.5.03.0074 (Minas Gerais, 2024); 0010588-11.2023.5.03.0080 (Minas Gerais, 2023); 0010957-58.2022.5.03.0009 (Minas Gerais, 2022); 0010739-34.2022.5.03.0040 (Minas Gerais, 2022); 0011655-17.2022.5.03.0057 (Minas Gerais, 2022); 0010782-56.2023.5.03.0065 (Minas Gerais, 2022).

No acórdão 0010046-47.2024.5.03.0180 (Minas Gerais, 2024), restou provado o dano moral como gênero, o que mantém a obrigação do empregador de indenizar o empregado. A reclamante narra que havia cobrança de forma ríspida e excessiva pela supervisora, com reclamações referentes à velocidade do serviço. Sustentou que havia xingamentos e, inclusive, "já foi atrás da trabalhadora no banheiro e no horário de café para vigiá-la". No âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista no inciso X do art. 5º da CF, que dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. A conduta do empregador causou sofrimento moral irreparável, acarretando abalo à integridade psicológica da reclamante. Estão presentes, portanto, os requisitos da responsabilidade civil (conduta ilícita, culposa, nexos causal e dano). A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por dano

s morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Embora o caráter pedagógico da indenização, seu valor ainda se faz insuficiente para inibir condutas odiosas e abusivas de empregadores para com os empregados.

A empregadora interpôs recurso para redução do valor da indenização por assédio moral de R\$ 5.000,00 para um salário-mínimo, no acórdão 0011237-38.2023.5.03.0027 (Minas Gerais, 2023), demanda denegada pelo Poder Judiciário. No entendimento do Tribunal, a capacidade econômica da empregadora, tendo em mira, também, o caráter pedagógico e repressivo da medida, para que se estabeleça um parâmetro indenizatório razoável à indenização, de modo que esta sirva efetivamente de compensação ao lesado e de desestímulo ao agente causador do dano, entendeu que se mostrou razoável a quantia. O valor original da condenação, por si só, já é pequeno, dada a extensão dos danos morais e psicológicos que a conduta de assédio da empregadora causou no empregado. Sua redução diminuiria o poder pedagógico e se tornaria, em certo sentido, um incentivo a tal conduta, dado o valor irrisório pleiteado de um salário-mínimo.

No acórdão 0010692-29.2023.5.03.0039 (Minas Gerais, 2023), entendeu o Tribunal que a parte reclamada cometeu assédio moral e violência contra a reclamante ao contratar seu ex-companheiro, mesmo com medida judicial protetiva contra o ex-companheiro. Mesmo ciente da medida protetiva, a empregadora, no caso em tela, além da violência contra a dignidade moral, ao colocar vítima e agressor no mesmo ambiente, restou configurado risco à integridade física e à vida da autora. Neste caso, qualquer punição pecuniária se fazia insuficiente, dada as circunstâncias do Brasil ser um dos países mais violentos do mundo contra mulheres, com casos de feminicídio narrados a cada dia na imprensa e levados a juízo, infelizmente muitos impunes. Constitui grave agressão da requerida, uma relação de poder abusiva, que poderia configurar crime mais grave, dado o ardil desta para fustigar a reclamante.

Foi condenada a parte requerida a indenizar a parte requerente por assédio moral no acórdão 0011193-63.2022.5.03.0153 (Minas Gerais, 2022). Provou-se pelos meios hábeis que a empregadora submetia a empregada a situações rotineiras de humilhações e vexames, não sendo algo casual, mas rotina de torturas psicológicas e agressões morais. Têm-se caracterizado todos os elementos da conduta de assédio moral, tendo a parte requerente suportado o ônus da prova com maestria e comprovando suas alegações nos presentes autos. O requerido foi condenado ao pagamento do valor da indenização como sendo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), no entendimento do julgador ser razoável e proporcional às circunstâncias do caso concreto.

Na ação pleiteada pelos sucessores da vítima de assédio moral, acórdão 0010051-41.2023.5.03.0039 (Minas Gerais, 2023), o que caracteriza que o direito de defesa da honra e da dignidade não padece com o falecimento do titular deste direito constitucional. Nos autos, ficou claro que houve dano moral contra a parte requerente, configurando seus elementos

característicos. Faz jus à devida reparação os sucessores da requerente, porque a proteção constitucional da dignidade humana não se desfaz com o perecer. Destarte, antes do falecimento da de cujus, o direito à reparação já integrava o seu patrimônio jurídico em potência, sujeito apenas a condição suspensiva, qual seja a prolação de sentença declaratório-constitutiva-condenatória. Foi comprovada por testemunhas a agressão física da funcionária pela empregadora, demonstrado o ato ilícito. O dano moral se presume, pois está implícito (*damnum in re ipsa*). Foi condenada a parte requerida à indenização por danos morais no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

A empregadora foi condenada no acórdão 0010953-48.2020.5.03.0055 (Minas Gerais, 2020) a efetivar a indenização por danos morais pelo assédio promovido contra o empregado, através das condições de trabalho degradante, ausência de banheiro, ter que fazer as necessidades básicas em sacolas, além do trabalho isolado. Restou configurada violência contra a honra e a dignidade do empregado. A conduta coaduna com tal prática, pois as condições às quais são submetidos o empregado violam sua dignidade, criam uma situação de falta de higiene e risco à sua integridade física, uma forma bárbara de se violar direitos fundamentais de um ser humano, se valendo da relação de poder de mando do contrato de trabalho de forma abusiva e criminoso. A responsabilidade subjetiva, a sua configuração submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa do ofensor; b) ofensa a um bem jurídico (dano); e c) nexos causal entre a conduta do ofensor e o dano verificado. Valor da indenização majorado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Têm-se um caso de violação sistemática da honra e da dignidade da parte requerente, sendo submetida a tratamento incompatível com os valores constitucionais da proteção ao trabalho. No acórdão 0010001-70.2024.5.03.0074 (Minas Gerais, 2024), discutiu-se sobre o valor da indenização, que não poderia ser excessivamente alto para gerar enriquecimento ilícito da parte requerente, nem de valor vil que seja insuficiente para agir de forma pedagógica para inibir tal conduta da parte requerida. Fixado o valor da condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por ser consentânea à gravidade da conduta empresária e o dano imposto à obreira. Nota-se que, infelizmente, ainda é baixo, dado o sofrimento que tais condutas causam a quem é submetido.

No acórdão 0010588-11.2023.5.03.0080 (Minas Gerais, 2023), o valor da indenização foi reduzido de R\$10.000,00 para R\$ 10.000,00 para R\$ 3.000,00, tendo sido avaliadas as condições fáticas de trabalho. A reparação por dano moral está constitucionalmente garantida pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, consoante dispõem, também, os artigos 186

e 927 do Código Civil, ensejando a responsabilização civil do empregador a presença concomitante do dano, da culpa ou dolo empresarial e o liame causal entre a conduta do empregador e a ofensa perpetrada. Há previsão, igualmente, nos artigos 223-A e seguintes da CLT. O julgador considerou a gravidade da lesão ao bem jurídico da honra, inferiores ao ensejar o valor decidido na sentença, fazendo sua reforma.

Têm-se uma discussão do valor da condenação da parte requerida por danos morais, onde, inconformada com a decisão da sentença, a empregadora busca a redução do valor a ser pago pela conduta ilícita que causou danos à requerente. No acórdão 0010957-58.2022.5.03.0009 (Minas Gerais, 2022), foi negada a pretensão da parte requerida e mantido o valor da indenização por dano de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para cada situação lesiva vivenciada pelo trabalhador, considerados justos e proporcionais, capazes de exercer função pedagógica para inibir tais práticas.

Configurado o assédio moral, agravado por homofobia, no acórdão 0010739-34.2022.5.03.0040 (Minas Gerais, 2022), este delito hoje equiparado pelo STF a crime de racismo, ficou provado nos presentes autos a conduta discriminatória contra o autor em virtude de sua orientação sexual. Este sofria de assédio moral vertical por parte da chefia por conta de sua orientação sexual, que, com ação e omissão diante dos fatos, agravava a situação, e ao mesmo tempo havia o assédio moral horizontal praticado pelos colegas de trabalho. A forma reiterada de danos contra o empregado e com permissão ou omissão da chefia enseja dever de indenizar. Neste caso, a empresa foi condenada ao valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Mesmo sendo um valor baixo diante da gravidade, o empregador recorreu para reduzir tal obrigação, demonstrando o descaso deste com a dignidade humana.

Caso típico de demissão humilhante do empregado caracterizado no acórdão 0011655-17.2022.5.03.0057 (Minas Gerais, 2022). A falsa imputação de justa causa e o procedimento adotado durante a dispensa coletiva, no sentido de fazer o reclamante ser acompanhado por seguranças até sair da empresa, implica ofensa à honra subjetiva do autor. A requerida foi condenada a indenizar o empregado no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) por ofensa ao patrimônio da dignidade do trabalhador.

No acórdão 0010782-56.2023.5.03.0065 (Minas Gerais, 2022), eram atribuídas à parte autora funções incompatíveis com seu cargo de professor, e que ainda lhe retirava o tempo de fazer atividades inerentes a seu cargo, como preparação de aulas, sob alegação de que era para evitar que ficasse com tempo ocioso na empresa, atitude que extrapola os limites do poder diretivo do empregador. Este, sendo professor, era forçado a entregar panfletos e vender cursos, atividades não condizentes com o contrato de trabalho, além da privação do direito de descanso,

pois este era regularmente chamado à empresa nestes horários para resolver situações de trabalho. A conduta do empregador caracteriza dano à personalidade do empregado e consequente dever de indenização por danos morais em R\$ 8.000,00 (oito mil reais).

Nesta pesquisa, deparou-se com condutas indignas diversas, capazes de ofender a honra e a dignidade do trabalhador. Tais ações embasam o Tribunal Regional do Trabalho a punir os empregadores por suas condutas ilícitas. Há casos graves como homofobia, agressões físicas e psicológicas, humilhações reiteradas, situações de risco ao empregado, como ser obrigada a trabalhar com o ex-companheiro no mesmo ambiente, mesmo com medida protetiva da Lei Maria da Penha, dispensas humilhantes e até simulação de justa causa. A luta pela dignidade do trabalhador é um caminho árduo que passa pelo enfrentamento ao assédio moral e a todas as formas de violência contra os empregados no ambiente laboral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema do assédio moral tem uma pertinência atual no mercado de trabalho, pois mexe com o aspecto jurídico da proteção à dignidade do trabalhador e o aspecto da saúde física e mental deste quando submetido a tal prática ilícita. A pesquisa focou principalmente na análise da jurisprudência do Tribunal Regional da 3ª Região de Minas, pois a visão deste órgão demonstra a importância do tema para o direito e para a vida social cotidiana. O presente trabalho conceituou assédio moral e balizou seus aspectos ilícitos diante do direito pátrio e como tal prática colide com os direitos humanos na esfera global, pois fere valores humanos inalienáveis e imprescindíveis para uma sociedade minimamente civilizada.

O assédio moral é uma conduta gravosa, extremamente deletéria e que deve ser combatida no ambiente laboral, não somente por instrumentos legais, mas também pela educação, como se debater e prevenir tais condutas, fazendo parte das grades dos cursos técnicos e superiores. O assédio moral tem sua tipificação característica, não podendo ser confundido com os aborrecimentos mezinhos inerentes ao mercado de trabalho, mas se traduz numa conduta dolosa e repetitiva de agressão à dignidade do trabalhador.

Numa sociedade onde prevalece a desigualdade social, o desemprego, resquícios da cultura escravocrata que fundamentam o racismo estrutural, o machismo e o patriarcalismo que conduzem à misoginia, depara-se com um mercado de trabalho que reflete comportamentos odiosos e repugnantes presentes na sociedade, como a homofobia e o racismo. Tais valores reforçam e tornam mais cruéis as relações de trabalho, onde se tem o assédio moral como realidade presente. Na presente pesquisa, analisamos casos de assédio moral agravados por homofobia, misoginia e toda forma odiosa de discriminação. Diante de situações impactantes, o Judiciário trabalhista mineiro através de sua Jurisprudência agiu para punir de forma eficaz e pedagógica tal conduta odiosa.

Diante dos resultados encontrados, deparou-se com diversos casos de negativa de ação do empregado contra os empregadores, por falta de elementos básicos ensejadores da conduta assediadora dos patrões. Ao analisar a jurisprudência, constata-se que o tema, embora relativamente recente, tem encontrado uma jurisprudência clara e muito rica ao descartar ou caracterizar a conduta do assédio no TRT-3.

Durante a pesquisa sobre território, verifica-se que esta parte de uma construção social, política e econômica. Sua forma de apropriação pode ser de maneira concreta e/ou simbólica, consistindo no espaço socialmente construído. As relações trabalhistas que se desenvolvem no território do mercado de trabalho se dão de forma assimétrica, produzindo um desequilíbrio de

forças em favor do capital em detrimento do trabalho. O desequilíbrio financeiro e social, aliado à dependência econômica do empregado, pode, em alguns casos, desembocar na conduta ilícita do assédio moral.

Dos presentes julgados analisados na pesquisa, conclui-se que o maior motivo de indeferimento da petição é a incapacidade do autor de arcar com o ônus probatório no que tange ao assédio moral. Em alguns casos, faltam os pressupostos que ensejam tal conduta, como sua repetição, sendo julgados improcedentes, pois se tratam de aborrecimentos comezinhos inerentes aos atritos rotineiros no ambiente laboral. Um dos casos chamou atenção pela incapacidade do empregado que pleiteava o reconhecimento do assédio moral, sem, contudo, provar vínculo empregatício com o suposto empregador. Ressalta-se que, nos casos analisados, não foi possível verificar a existência de políticas de compliance ou ouvidorias nas empresas analisadas. Pode-se conjecturar que, embora a solução jurídica seja eficiente, em muitos casos a própria empresa poderia adotar instrumentos para preservar a dignidade do empregado e sua imagem perante o público, pois o assédio moral também causa danos ao empregador no que tange à sua reputação.

Ao analisar os casos de deferimento da demanda em favor do empregado, verifica-se que a maioria consiste em condutas odiosas, como humilhações diversas e contínuas. Nestes casos estudados, o dano moral foi provado, e o Judiciário puniu de forma pedagógica e moderada, buscando um equilíbrio da indenização, de modo a não promover o enriquecimento ilícito do autor com valores astronômicos, nem perder o caráter pedagógico contra o réu com valores ínfimos. Se as empresas condenadas adotam um sistema de compliance, não foi possível verificar na presente pesquisa, podendo apenas sugerir que seja implementado, caso não haja, ou aperfeiçoado, em caso de falhas que culminaram na condenação da empresa. Foi analisado um caso de agressão física contra o empregado; em outro momento, os herdeiros de uma vítima de assédio moral pleitearam o direito da *de cuius* no processo trabalhista, mostrando o entendimento jurídico de que a morte não extingue este direito fundamental.

Das indenizações analisadas, respeitando o entendimento jurídico do Tribunal Regional da Terceira Região, as indenizações, em média, foram na faixa de cinco mil reais. Entende-se a cautela do órgão julgador no momento de arbitrar valores da indenização trabalhista. No entanto, vale refletir se um empregado sujeito a períodos longos de humilhações e toda sorte de agressões pode ter seu direito à dignidade reparado com valor tão parco. Será que este valor tem caráter pedagógico suficiente para coibir as empresas de aceitarem ou se omitirem diante dos casos de assédio moral? Refletir sobre quantificar algo tão grave e danoso ao trabalhador com valores considerados insuficientes, dada a gravidade da questão e aos danos perpetrados

contra este, que deixam cicatrizes permanentes, torna-se um imperativo moral para o Poder Judiciário.

Por fim, os aspectos pesquisados dão subsídio para reflexão sobre como o assédio moral é deletério nas relações de trabalho e extrapola seus danos para a saúde do trabalhador e sua vida social. A presente pesquisa, muito além do aspecto acadêmico, tem seu valor pela forma como pode contribuir para o debate e para embasar o entendimento dos trabalhadores no mercado de trabalho sobre seus direitos e a forma como podem ser efetivados junto ao Judiciário. Sugere-se para estudos futuros sobre a lei 14.547/22 que transformou a CIPA e, CIPA-A e sua eficácia para coibir os casos de assédio moral; a eficácia das ouvidorias e políticas de *compliance* das empresas na prevenção dos casos de assédio moral; o impacto caso seja ratificada no Brasil da Convenção 190 da OIT para prevenir e punir casos de assédio moral; pesquisar sobre os perfis sociais, étnicos, de gênero, de religião mais sujeitos ao assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, José. **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência**. Psicologia, Saúde e Doenças, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017.

BERNARDES, Marcelo di Rezende. **Assédio moral é crime?** COAD, São Paulo, n. 6, p. 45-50, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 set. 2024.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BOBROFF, Maria Cristina Cescattoand. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Revista Bioética, Londrina, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013

DURÁN, Carlos Ayala. **O Espaço e Suas Categorias De Análise No Olhar Da Geografia Natureza Do Espaço e o Desenvolvimento**, 2017.

FREITAS, Maria Ester De; MONASSA. **Assédio sexual: faces do poder perverso nas instituições**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 8-19, 2001.

FREITAS, Maria Ester De; MONASSA. **Quem paga a conta do assédio moral?** RAE Eletrônica, São Paulo, v. 6, n. 1, 2007.

FUINI, Lucas Labigalini. **O território em Rogério Haesbaert: concepções e conotações**. Geografia Ensino & Pesquisa, v. 21, n. 1, p. 19-29, 2017.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. **Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, p. 269-283, 2012.

HAESBAERT, R. **Precarização, reclusão e “exclusão” territorial**. Terra Livre, [S. l.], v. 2, n. 23, p. 35–51, 2015. DOI: 10.62516/terralivre.2004.192.

HAESBAERT, Rogério. **Da desterritorialização à multiterritorialidade**. Anais do X Encontro de Geógrafos da América Latina. USP, Departamento de Geografia, 20-26 de março de 2005.

HAESBAERT, Rogério. **Território(s) numa perspectiva latino-americana**. Journal of Latin American Geography, v. 19, n. 1, p. 141-151, 2020.

HAESBAERT, Rogério. **O território em tempos de globalização**. ETC, Espaço, Tempo e Crítica, Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas, n. 2 (4), v. 1, p. 39-52, 15 de agosto de 2007.

HAESBAERT, Rogério. **Dilema de conceitos: espaço-território e contenção territorial**. In: Territórios e territorialidades: teorias, processos e conflitos. São Paulo: Expressão Popular, p. 95-120, 2009.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia, Universidade Luterana do Brasil, Canoas, Brasil, n. 22, p. 101-107, 2005.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE Eletrônica, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil, v. 3, n. 1, 2004.

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. Revista de Administração de Empresas, v. 61, p. e00000008, 2021.

PAMPLONA, Rodolfo Filho; LAGO, Antônio Junior; BRAGA, Paula Sarno. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. São Paulo, 2016, p. 1-35.

PEDROSO, Volnei Gonçalves et al. **Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório**. Revista de Administração em Saúde, v. 8, n. 33, p. 139-147, 2006.

PEDUZZI, Maria Cristina Hirigoyen. **Assédio moral**. COAD, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 114-111, 2008.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Ática, 1993.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. São Paulo: EDUSP, 2009.

SANTOS, Milton. **O dinheiro e o território**. GEOgraphia, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 7-13, 2009.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho**. Direito UNIFACS – Debate Virtual, n. 240, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Artigo disponibilizado em www.epdireito.com.br, 2016.

SOARES, Angelo. **As origens do conceito de assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, p. 284-286, 2012.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010750-80.2022.5.03.0053. Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Julgamento: Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001038680.2021.5.03.0053. Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgamento: Outrossim, configura uma violação psicológica da pessoa trabalhadora, o que contraria a Convenção 190 da OIT (art. 8º da CLT), que determina a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (art. 5º). Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001071880.2023.5.03.0053. Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgamento: A ausência de um destes pressupostos fático-jurídicos inviabiliza o reconhecimento da relação de emprego. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001094180.2018.5.03.0053. Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgamento: A legislação trabalhista, de forma geral, não prevê adicional por acúmulo de funções, o que autoriza a aplicação do art. 8º da CLT, permitindo ao julgador, por analogia, valer-se dos parâmetros estabelecidos na Lei 3.207/57 (vendedor) e na Lei 6.615/78 (radialista). Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001002780.2018.5.03.0053. Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgamento: A conhecida "nova lei do motorista", a Lei 13.103/15, reforçou a exigência do controle de jornada, conforme disposto em seu art. 2º, V, "b", fazendo jus à jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001005080.2018.5.03.0053. Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto. Julgamento: Admitida a prestação de serviços, incumbe à reclamada o encargo probatório quanto à ausência de algum dos elementos mencionados acima. Não se desincumbindo a ré de seu encargo probatório, impõe-se reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, nos moldes do art. 3º da CLT. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001012480.2018.5.03.0053. Relator Juiz Cleber Lucio de Almeida. Julgamento: ARQUIVAMENTO. A potencialidade de lesão a direitos metaindividuais resguardados pela tutela inibitória conferida em Ação Civil Pública, que é regida por normas e princípios próprios, autoriza o arquivamento do feito sem prazo definido. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001042180.2022.5.03.0053. Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Julgamento: A existência de controvérsia judicial a respeito do contrato de trabalho, por si só,

não possui o condão de afastar a incidência da referida multa. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001072580.2022.5.03.0053. Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto. Julgamento: Isto porque o acúmulo se caracteriza por um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador, passando aquele a fazer tarefas alheias às que foram previamente pactuadas, o que restou comprovado nos autos. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001074480.2022.5.03.0053. Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto. Julgamento: No caso em tela, não se vislumbra a existência de coisa julgada, pois a causa de pedir de uma demanda é diversa daquela formulada no presente feito. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001018380.2022.5.03.0053. Relator Desembargador Marcos Penido de Oliveira. Julgamento: ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CARACTERIZADO. O acúmulo de função se caracteriza por um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre o empregado e o empregador, e aquelas exigidas no decorrer da contratualidade. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001075280.2022.5.03.0053. Relator Desembargador Marcos Penido de Oliveira. Julgamento: CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II da CLT. O desempenho do cargo de gestão se caracteriza pela existência de uma fidúcia especial atribuída ao empregado e que é capaz de distingui-lo dos demais empregados da empregadora. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001110180.2022.5.03.0053. Relator Desembargador Marcos Penido de Oliveira. Julgamento: Para efeito de verificação de enquadramento do trabalhador na regra prevista no art. 62, II, da CLT, é necessário que este possua fidúcia diferenciada e receba gratificação equivalente a 40% do salário efetivo. Não preenchidos quaisquer dos requisitos, o trabalhador faz jus ao pagamento das horas extras, se houver. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 001088380.2023.5.03.0053. Relator Desembargador José Murilo de Moraes. Julgamento: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DOS SERVIÇOS. Nos termos do item IV da Súmula 331 do TST, "o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.