

A IMPORTÂNCIA DO COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL COMO ELEMENTO DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Herlon Jackson de Souza¹

Alexandre Pimenta Batista Pereira²

Mauro Augusto dos Santos³

RESUMO: Os efeitos deletérios do assédio moral geram impactos no mercado de trabalho. Evidencia-se um aumento do custo trabalhista e empresarial, proveniente das consequências ressarcitórias das indenizações, além de comprometer a consolidação de uma gestão sustentável. É importante a empresa estar atenta na efetivação de um matricial, voltado a dar vida concreta a práticas de conformidade às regras éticas e jurídicas, combatendo ações ilícitas assediadoras, dinamizadas em um território tóxico de labor. Este trabalho almeja conceituar o instituto jurídico do assédio moral, inserindo-o na compreensão da dinâmica assimétrica de poder – relação entre empregado e empregador - trazendo referências legislativas pertinentes, além de buscar o entendimento da prática jurisprudencial trabalhista. Considerada a metodologia empírica do estudo de casos, objetiva-se refletir sobre a jurisprudência mineira, tendo por foco os julgados do período quinquenal (de 2019 a 2024). Serão elucidados casos de deferimento (ou não) da pretensão ressarcitória, tendo por norte a ponderação sobre o desvencilhar do encargo probatório do acionante no processo, considerados os fundamentos de fixação do valor da indenização por danos morais. Combater e prevenir casos de assédio moral designam importantes elementos de efetivação do compliance trabalhista, voltados à construção de um território de labor saudável e hígido, focado na parametrização do trabalho decente.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Poder Empregatício Assimétrico; Compliance Trabalhista; Jurisprudência; Dignidade Humana.

Abstract: The harmful effects of moral harassment have an impact on the labor market. There is an increase in labor and business costs, resulting from the compensatory consequences of compensation, in addition to compromising the consolidation of sustainable management. It is important for companies to be attentive to the

¹ Mestre em Gestão Integrada do Território pela Universidade Vale do Rio Doce. Oficial Judiciário do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Especialista em Direito de Família pela Universidade Candido Mendes.

² Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor do curso de Direito e de Mestrado em Gestão Integrada do Território na Universidade Vale do Rio Doce. Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região.

³ Doutor em Demografia e graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor do curso de Mestrado em Gestão Integrada do Território e de graduação em Direito, Ciências Contábeis, Jornalismo e Publicidade e Propaganda na Universidade Vale do Rio Doce.

implementation of a matrix, aimed at giving concrete life to practices of compliance with ethical and legal rules, combating harassing unlawful actions, dynamic in a toxic labor territory. This work aims to conceptualize the legal institute of moral harassment, inserting it into the understanding of the asymmetric dynamics of power - relationship between employee and employer - bringing pertinent legislative references, in addition to seeking to understand labor jurisprudential practice. Considering the empirical methodology of the case study, the objective is to reflect on the case law of Minas Gerais, focusing on the judgments of the five-year period (from 2019 to 2024). Cases of granting (or not) the claim for compensation will be clarified, guided by the consideration of the release of the burden of proof of the plaintiff in the process, considering the grounds for setting the value of compensation for moral damages. Combating and preventing cases of moral harassment designate important elements of the implementation of labor compliance, aimed at building a healthy and sound work territory, focused on the parameterization of decent work

Keywords: Moral Harassment; Asymmetric Employment Power; Labor Compliance; Jurisprudence; Human Dignity.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um dos males mais graves que afetam os trabalhadores e poluem a sociedade. No mercado competitivo, este fenômeno se torna um fator deteriorante ao ambiente de trabalho. O entendimento do assédio moral e a consequente adoção de políticas de prevenção e combate tornam-se urgentes num cenário mercadológico desenhado por metas e competitividade, tendo por foco um território hígido e saudável, a partir da preservação da saúde dos trabalhadores.

O compliance trabalhista indica a busca por efetividade e cumprimento das regras jurídicas, voltado a uma construção estratégica de respeito aos direitos humanos. A adoção de práticas de conformidade jurídica pelas empresas é um importante paradigma, valorizado na contemporaneidade (Carloto, 2023, p. 30).

A expressão territorial molda as relações de poder. Existe um parâmetro de assimetria relacional no foco entre trabalhadores e empregadores, marcado por conflitos no espaço laboral.

É importante deslindar a jurisprudência trabalhista, a fim de se compreender a fenomenologia de emanção dos casos de assédio, bem como as dinâmicas preventivas e repressivas das situações em apreço.

Cumprindo indagar os principais casos, analisados no judiciário, quanto a este problema social, para além das sanções apresentadas, voltadas ao predicado repressivo decisório.

A metodologia empregada será a qualitativa, a partir de uma revisão bibliográfica de artigos e doutrina sobre a temática, não se descurando de trazer à baila decisões importantes sobre a controvérsia em apreço, ecoadas em torno da aplicação dos paradigmas legislativos ilustrados.

O caminho a ser percorrido terá como bússola a revisão bibliográfica sistemática integrativa (Botelho; Cunha; Macedo, 2011, p. 127). O foco dos apontamentos trazidos na empiria, a partir do exame de decisões judiciais, será deslindado à luz do marco quinquenal entre 2019 e 2024.

Efetivar um ambiente sadio no território laboral representa um importante anseio social, tendo por foco a construção do paradigma do trabalho decente.

2 O ASSÉDIO MORAL E SEUS MALES AO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

O conceito de assédio moral passa por uma discussão sobre ferimento à subjetividade, construído por meio de uma mácula de pertencimento da vítima, consistindo numa forma de impingir sofrimento ao outro, negando sua dignidade e seus direitos fundamentais.

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 designa “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.” (Peduzzi, 2008, p. 2).

A partir da revelação de um ambiente hostil e intimidatório, emanado por distintos fins persecutórios, são necessários dois aspectos essenciais a esta forma de ofensa: “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).

O assédio moral causa danos à imagem, à dignidade humana, ao patrimônio moral do indivíduo, ao representar um ilícito que atinge a honra, a reputação e a autoestima do sujeito. Trata-se de uma forma de tortura psicológica, podendo ser vertical descendente, vindo de um chefe ou superior hierárquico ou, ainda, embora não tão usuais, proveniente de uma relação ascendente, dos subordinados para com o chefe, ou de uma conotação horizontal, numa mesma dimensão hierárquica.

Para configurar o assédio moral, há necessidade da repetição da conduta dolosa, com insinuações, palavras impróprias, perguntas direcionadas ao constrangimento. Atitudes podem se revelar humilhação, diminuição do trabalhador perante seus colegas e o público.

O elenco de condutas assediosas no trabalho abrange atitudes repetitivas e sistemáticas direcionadas ao empregado no contexto de causar humilhação, intimidação, desprezo, trato vexatório, desestabilização, violação da vida privada e da intimidade.

O assédio moral é um mal que assola o mercado de trabalho. Ainda que se possa argumentar que conflitos sejam inerentes às relações humanas, o assédio vai além do desgaste rotineiro de convívio e dos choques eventuais de individualidades. Trata-se de uma conduta consciente, 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. O assédio moral muitas vezes usa o subterfúgio 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).

O *modus operandi* do assédio moral vertical descendente usa elementos como a ameaça do desemprego, o isolamento do empregado na empresa. A vítima passa a ser ignorada pela chefia e pelos demais colaboradores da empresa. Inicia-se com ironias, piadas, evoluindo para violência verbal e psicológica, com o intuito de desestabilizar a vítima, podendo chegar a quadros de depressão e ansiedade.

O assédio moral representa verdadeira toxina no território de trabalho, atingindo diversos espaços (públicos e privados), de modo que as relações de poder possam descambar em violência psíquica para as vítimas. Ao passo que, em algumas instituições, predominam a inércia e a omissão, em outras resplandecem políticas de compliance, com canais para denúncia e acolhimento às vítimas:

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).

Territórios marcados pela disputa de poder e pela competitividade exacerbam a hipótese de ocorrência de práticas assediosas, ao criarem um ambiente tóxico voltado à competitividade sem limites, com amplo espaço para violências.

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 retiram 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).

A conduta do assédio moral, em muitas instituições, se inicia no recrutamento, com entrevistas invasivas, ampliando-se em dinâmicas de grupo, criadoras de constrangimentos. Com o mercado de trabalho saturado, a busca pelo sustento demanda desafios. Diversos sentimentos explicam a inação das vítimas por não procurar a justiça: desmotivação ao processo, ausência de otimismo com a vitória da causa, manutenção do emprego. “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 e na legislação internacional. Ao se assediar um trabalhador, nega-lhe o reconhecimento de sua dignidade e dos mais elementares direitos. Esta conduta rompe com o paradigma de construção de um ambiente de trabalho saudável, ao criar uma constelação hostil e intimidatória, com fins persecutórios, em relação a um ou mais assediados (Peduzzi, 2007).

O assédio moral se insere numa perspectiva de minar, destruir a dignidade do outro, para tornar a vítima mais vulnerável e assim se poder perpetuar uma relação tóxica e abusiva no ambiente de trabalho, concretizando condutas que desumanizam a vítima, causando sequelas físicas e psíquicas.

Trata-se de uma violência que traz estragos ao trabalhador, seja na sua capacidade laboral, seja no convívio social. Ser alvo de tal conduta representa um pisoteio na dignidade humana. As ações habituais que caracterizam o assédio moral possuem “o desiderato de fragilizar, minar, desestabilizar a vítima perante o ambiente de trabalho, a fim de tornar-lhe impossível a manutenção do contrato com o empregador” (Muçoucah, 2009).

A desigualdade social, marcada pelo racismo estrutural, patriarcado e machismo, faz por sujeitar a maior incidência desta conduta sobre grupos sociais com determinadas características físicas e de gênero. “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).

No amálgama da racionalidade ultraliberal, o assédio é cometido, muitas vezes, em nome da busca por aumento de 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).

3 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO COMO PREMISSA DO COMPLIANCE

O assédio produz no ambiente de trabalho 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 empresas adotam políticas proativas, com canais abertos para receber denúncias ou apontamentos de supostos casos de assédio moral.

O assédio moral revela uma forma de violência psicológica, com consequências deletérias à saúde do trabalhador, um dos flagelos que afetam o mercado de trabalho, devendo ser combatido e repellido, na sua essência. Não há consenso em relação a qual frequência e duração considerar, podendo ser desde um único ato negativo até ter uma incidência semanal. Existe uma referência geral de duração superior a seis 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 diverso espectro de trabalhadores, envolvendo a exposição 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” (Pedroso, 2006, p. 140).

Abalam-se 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, tendo por norte uma forma severa de estresse no trabalho “ou como um conflito social não resolvido que aumentou muito com a crescente disparidade de forças” (Glina, 2012, p. 6).

Cumprе lembrar que estão excluídos do conceito circunstâncias de conflitos pessoais e atritos comezinhos. De acordo com Pedroso (2006, p. 141), os motivos que levam uma pessoa a assediar outra são: a discriminação, a inveja, o ciúme e a rivalidade, o medo, as regras ocultas ou inconfessáveis que desenvolvem um comportamento perverso, fundamentado na premeditação ou intencionalidade de manipulação do poder.

No caso brasileiro, relações assimétricas de poder remontam à colonização, formatando a estrutura social, com costumes que revelam o racismo estrutural. O tratamento insidioso dado à força de trabalho enraíza uma marca cultural e um vício que norteia a gestão de muitas empresas.

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 (Heloani, 2004, p. 2).

Visando combater o ambiente tóxico, muitas empresas possuem códigos de conduta, ouvidorias, sistema de compliance. Garantir a proteção de quem denuncia e trazer o acolhimento às vítimas são ações necessárias para garantir a efetivação do ambiente hígido e saudável.

O caminho do combate ao assédio moral passa pela educação, pela conscientização dos direitos, a partir de uma ação coordenada entre sindicatos, governos e sociedade civil contra esse mal que mina a qualidade de vida e causa doenças.

Para os indivíduos tornarem-se cidadãos, é necessário garantir direitos iguais para todos, sem discriminação (Heloani, 2005, p. 108). O tema do assédio toca à dignidade da pessoa humana, no campo da saúde, quando se analisam as doenças originadas a partir de tal conduta

Assumimos que o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente 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).

Cabe a cada instituição estabelecer limites éticos, impor práticas contra ao assédio moral, dar suporte às vítimas. O matiz de competitividade na sociedade do cansaço favorece a prática de assédio moral. A competência de um gestor é confundida com a capacidade de imposição do medo, criação para lideranças tóxicas, num cenário de cultura patriarcal, machista e racista.

Os terceirizados sofrem o fenômeno da estigmatização, com baixa remuneração. A precarização de qualquer forma de trabalho se torna um solo fértil para assédios e abusos.

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).

As práticas de assédio moral representam ofensas que afetam diretamente o corpo e a mente do trabalhador, impactando na construção de sua territorialidade, com específicos sintomas de choro, insônia, pressão, distúrbios digestivos, dor de cabeça, ideia de suicídio, início de alcoolismo, tonturas. “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, são deveres de boas práticas empresariais, ecoadas com intuito de estabelecer regras de conformidade. “A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários por fora, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde” (Carloto, 2022, p. 15).

Punir exemplarmente quem pratica tais condutas, criar mecanismos de escuta e apuração dos fatos e fomentar bases de prevenção, focadas em políticas educativas, representam alicerces modernos da técnica de compliance.

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).

Os atritos cotidianos são parte da equação do processo de produção e convívio das diferenças. O assédio, ao contrário, resplandece uma conduta ilícita, que causa mácula à empresa, vinculada, muitas vezes, a fatores de gênero, questões religiosas, emanções de nacionalidade e condições socioeconômicas (Bobroff, 2013, p. 252).

Não basta, apenas, reeducar e perceber o sofrimento moral. É preciso ter suporte nas empresas, com base em canais de denúncia, e difundir políticas de acolhimento, a fim de alcançar punições aos infratores. Situações assediantes enraízam estresse, angústias, sofrimentos, elementos para danos psíquicos (Bobroff, 2013, p. 253).

Os empregadores precisam implantar mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral, passando pela criação de ouvidorias, políticas de *compliance* e acolhimento às vítimas, além de uma busca por efetivar, no âmbito governamental, políticas públicas de prevenção, em torno de uma formação cidadã no meio acadêmico (Freitas, 2007, p. 255).

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.

A construção de um ambiente sadio de trabalho constitui direito humano, a ser respeitado no paradigma do Estado Democrático de Direito. As sanções disciplinares constituem parâmetro para efetivação das práticas de conformidade, no horizonte de garantia dos códigos de ética, a partir da implementação de recursos para recebimento de denúncias e aproximação aos canais de contato (urnas, aplicativos, telefone), voltados à construção do programa de integridade empresarial (Carloto, 2022, p. 21).

4 CONTORNOS DA ILICITUDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O assédio moral constitui violação ao princípio da dignidade humana - fundamento da República Federativa, previsto no artigo 1º, III, da Constituição - ferimento ao direito à saúde, considerados os danos físicos e psicológicos ao

trabalhador, além de infração à honra e imagem (art. 5º, X, CF). A inviolabilidade da vida privada, intimidade e honra, representa importante premissa constitucional, assegurada a indenização pelo dano material ou moral, decorrente de possível violação ao postulado da dignidade (Brasil, 1988).

Tendo por foco o artigo 186 do Código Civil, é de se notar que o assédio moral consiste em ilícito civil, à medida que confirma ação ou omissão voluntária, ecoada por violação a direito de outrem. Tal entendimento está reforçado no artigo 932, III, do mesmo diploma, ao estabelecer a responsabilidade do empregador por danos causados por seus empregados, no exercício do labor (Brasil, 2002).

O empregador tem responsabilidade pela criação de um ambiente saudável, valorizada a proteção aos direitos fundamentais. O poder diretivo encontra limites no respeito ao patrimônio moral.

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. Na sociedade moderna, diante dos tratados internacionais de direitos humanos, tal conduta não se coaduna com o modelo de sociedade civilizada e plural que se pretende construir.

As relações de trabalho devem ser norteadas por princípios éticos. A boa-fé objetiva há que estar presente no trato entre empregados e empregadores. A ética deve ressoar na praxis. A eticidade há que iluminar as relações humanas, a partir do tratamento respeitoso, sem ofensas.

Ao extrapolar limites da ética e deveres de proteção social, o assédio moral designa violação do patrimônio moral do empregado e ofensa da boa-fé e lealdade nas relações humanas (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 8).

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho 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, elementos ensejadores de rescisão indireta do contrato de trabalho. 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 (CLT, 1943).

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, dimensionada a partir da Lei 14.457/22, marco de alteração do parâmetro celetário (artigo 163) quanto à terminologia – de CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA-A).

Cumprir destacar 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.

Ademais, 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 de iniciativa da Ordem dos Advogados do Brasil representa significativo avanço quanto à repressão das condutas assediadoras.

Os elementos que caracterizam o assédio moral consistem no ato abusivo, reiterado, podendo advir um quadro de patologia, deslindado pelo *mobbing* (Pamplona; Lago; Braga, 2016, p. 15).

A conduta do assédio moral tem um custo oneroso para a empresa, podendo acabar em vultosas condenações. Há considerável risco à imagem, maculando a própria marca empresarial. Empresas com significativos casos de assédio estão sujeitas a um maior índice de acidentes de trabalho, afastamentos por motivos de saúde, queda da produtividade, além de criar uma imagem maculada socialmente.

Pode-se elucidar os efeitos negativos da prática:

- a) Custo do absenteísmo: 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).

O entendimento para inverter o ônus da prova em situações excepcionais sobre denúncias de assédio fundamenta-se no postulado da maior aptidão probatória. A hipossuficiência do empregado é fator relevante de análise, iluminada na prerrogativa contida no Código de Defesa do Consumidor em favor da parte vulnerável.

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.

A dignidade humana é um bem a ser preservado. Permitir que um trabalhador seja assediado é um ato ilícito, com respaldo no marco civilizatório traçado pelo artigo 225 da Constituição da República, tendo por foco a proteção ao meio ambiente laboral.

A defesa da ordem jurídica é um pilar civilizatório, com destaque à aferição do trabalho decente. O emanar do assédio moral rompe com as conquistas civilizatórias.

A função socioambiental da propriedade, reverberada no primado da livre-iniciativa, está consagrada à luz da função social da empresa, com geração de empregos, pagamento de impostos, produção de bens e serviços. A violação dos direitos de personalidade representa ferimento da importância empresarial.

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, referente ao centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovou a Convenção 190, que trata da eliminação da violência e do assédio no mercado de trabalho.

A Convenção coloca foco no assédio moral como fonte de violação dos direitos humanos e impacto à saúde física e psicológica do trabalhador. 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 pelos direitos humanos.

A Convenção 190 da OIT ainda tramita na Câmara dos Deputados. O texto foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo em março de 2023. É um tratado internacional que visa eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Seu texto, no que tange à proteção do trabalhador em face ao assédio moral, protege minorias, como negros, mulheres, portadores de necessidades especiais.

Aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, a convenção passou a vigorar internacionalmente em 25 de junho de 2021. Ela traz a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho, sendo considerada um avanço no cenário internacional,

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).

A Convenção tem uma forma de tratar o assédio de maneira abrangente, ao proteger não apenas o empregado formalizado por um vínculo, mas também o candidato à vaga de emprego. No artigo segundo, estão abarcados trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão.

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 Convenção protege a parte hipossuficiente não apenas no local de prestação costumeira, mas também em outros espaços, tais como locais de descanso e alimentação, e estende a proteção - durante as viagens a serviço, nas atividades sociais patrocinadas pelo empregador - em cursos de treinamento e qualificação, na utilização de tecnologia fornecida pela empresa, como meio de comunicação desta com o empregado, no trajeto de casa ao trabalho, além da seara de *home office*. A expressão *mundo do trabalho* é mais do que um local apenas, mas concretiza um meio ambiente que se relaciona com o labor em suas mais diversas extensões.

A Convenção 190 usa a expressão *violência e assédio* como gênero para englobar as dimensões de violência sexual, doméstica, física, psicológica, assédio moral virtual, entre outros. Inova ao caracterizar o assédio como sendo um evento que pode se dar por uma única ocorrência, superando o viés de repetição para fins de enquadramento. Ao fazer menção ao combate à violência de gênero, toca-se no delicado desafio referente às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

O aspecto teleológico da Convenção da OIT insere-se na luta por direitos humanos, onde a proteção ao trabalhador se torna um dos pilares das conquistas civilizatórias. Combater a discriminação, em suas mais diversas emanções, é um objetivo universal a ser alcançado.

Cumprir pontuar que a tecnologia criou novas dimensões de 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, agravando os problemas de assédio no mercado de trabalho.

Sem dúvida, não bastam apenas novas leis para combater o assédio moral, mas, sim, a busca por uma concreta conscientização social. São necessárias políticas de prevenção eficazes, voltadas a dar cores precisas a uma educação de qualidade. É preciso propagar uma cultura de conscientização de respeito ao próximo, na busca de eliminar ações discriminatórias. O incremento nas empresas dos departamentos de *compliance* e de canais de ouvidorias para apurar denúncias de condutas impróprias representa avanço substancial na construção de uma gestão sustentável.

É importante dar suporte às vítimas, com destaque ao acolhimento psicológico e médico, além de valorizar a atuação dos sindicatos quanto à apuração das queixas,

prestando assistência jurídica e social. O governo deve estar atento no sentido de intensificar o procedimento fiscalizatório, alargando multas e sanções administrativas para os maus empregadores.

5 RELAÇÕES DE PODER NO TERRITÓRIO

As ações assediadoras estão envoltas no revelar da assimetria de poder, presente no território do mercado de trabalho. O olhar dicotômico entre empregado e empregador, tonificado na relação de emprego, está a merecer uma proteção jurídica.

O fenômeno da territorialidade expressa um controle sobre o espaço, à medida que o ator transforma essa seara por vias de dominância, a partir do controle em diversas áreas. A territorialidade é a vinculação do indivíduo ao lugar de participação, englobando não só aspectos físicos, mas também condões imateriais simbólicos (Fuini, 2017, p. 24).

O trabalhador, no ambiente em que sofre assédio moral, passa por um processo de desterritorialização pela perda de identidade com o local. Trata-se de uma ruptura ao fenômeno de pertencimento social, a partir de dimensões que “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 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, é capaz de minar as resistências a seus intentos de poder sobre seus subordinados. A violência para dominar o território pode ser explícita ou conter sutilezas pela inserção do *colaborador* nas métricas empresariais.

A territorialidade envolve o senso de pertencimento e de integração ao espaço coletivo por meio de uma semântica identificadora. O fenômeno da territorialidade perpassa sobre o controle de áreas e de outros indivíduos. 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 sitiado, 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 de Milton Santos (SANTOS, 1999), não é apenas o espaço que é delimitado pelas relações de poder, mas também relações econômicas e simbólicas. Infere-se que as relações de domínio no território do mercado de trabalho são, ao mesmo tempo, econômicas, mas também simbólicas, por perpetrarem o domínio do empregador sobre o empregado. O território é um espaço material não apenas com suas relações geográficas e econômicas, mas também com um viés 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, ecoado no jogo simbólico que representa uma forma de domínio e opressão do capital sobre o trabalho, realizada na relação de chefia e subordinação entre indivíduos.

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. Nesse sentido, quando o empregado vítima de assédio se sente desterritorializado, trata-se de uma perda existencial. 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 assédio, atitude violenta e ilícita, retira o direito fundamental ao labor. Quanto mais carente de recursos materiais e culturais, mais o empregado se apegava ao território do trabalho. A vítima de assédio deixa de perceber o ambiente de trabalho como um lugar hígido para exercer sua potencialidade laboral e passa a vê-lo como um território hostil.

O mercado de trabalho está envolto por dimensões de competição e anseios por eficiência. Na economia globalizada, inspirada pelo ideal neoliberal de estado mínimo e competição predatória, o trabalhador, além de se sentir excluído pela territorialidade precária que tem com o mercado de trabalho, quando submetido a condutas ilícitas como assédio moral, se vê diante do rompimento dos laços tênues com o território, perdendo a identidade subjetiva, a partir do matiz de degradação de sua qualidade de vida (Haesbaert, 2004, p. 37).

Ao ter o poder diretivo, o empregador exerce controle do território do mercado de trabalho, impondo regras que podem revelar-se ofensivas à decência do 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.

O assédio moral é um processo de exclusão territorial, que consolida uma apropriação precária de vínculos fragilizados ao local. 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 assediadora produz uma exclusão social num processo desagregador de subjetividades, aprofundada a partir da dimensão de hipossuficiência obreira.

Para Milton Santos (2009), a divisão do trabalho sugere a existência de conflitos, focada na divergência de interesses. A ação do detentor do poder de mando

é guiada pela intencionalidade, fruto do produto histórico, político, cultural e social que determina valores e a forma de se relacionar o capital ao trabalho, por meio de exteriorizações de relações trabalhistas.

O território é uma construção humana, tecido a partir de relações sociais, numa seara física, reflexo de dimensões econômicas e antropológicas. O combate ao assédio moral é uma questão fundamental para regular o mercado de trabalho moderno e coibir violações aos direitos humanos.

Urge resistir às ordens ilícitas, a condutas ofensivas, com escopo de semear a dignidade nas relações laborais, focada num procedimento de humanização, já que o trabalho não pode ser tido como mera *commodity*.

A disparidade entre os agentes do capital e do trabalho é um traço inerente das relações capitalistas, notadamente no mercado de trabalho. O vínculo empregatício funciona para o trabalhador como a fonte de sustento e dignidade. Essa disparidade de forças é um traço do mercado de trabalho, ecoado em dimensão multidimensional (RAFFESTIN, 1993, p. 53).

A competitividade do mercado de trabalho não pode servir de álibi para a prática ilícita do assédio moral. O ambiente de trabalho sadio é um direito fundamental do trabalhador, de modo que é necessário reverberar um processo educativo em prol de uma racionalidade contra discriminações e ofensas praticadas no contexto da relação trabalhista.

6 UM DESTAQUE À JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

É importância trazer à baila um parâmetro pragmático de valoração ao tema.

Dada a abrangência das situações fáticas, elegeu-se o Tribunal mineiro para pesquisa. Em referência ao sítio eletrônico (<https://portal.trt3.jus.br>) propuseram-se diferentes palavras chaves - “ASSÉDIO MORAL, AMBIENTE DE TRABALHO, DOENÇAS”; “ASSÉDIO MORAL E DOENÇA” e “ASSÉDIO MORAL E HUMILHAÇÃO” - o que resultou em um considerável número de julgados que reconhecem (ou não) a existência de assédio moral no ambiente de trabalho.

Como argumentos motivadores ao indeferimento da pretensão destacam-se aborrecimentos mezinhos das relações de trabalho, incapazes por si só de ensejar a conduta lesiva ao trabalhador, como nos seguintes casos: 0010443-

25.2023.5.03.0089 (TRT3, 2024); 0010750-41.2023.5.03.0036 (TRT3, 2024); 0010168-78.2023.5.03.0153 (TRT3, 2024).

Cumpra registrar que, como sedimentado no processo 0010443-25.2023.5.03.0089 (TRT3, 2024), é do empregado o ônus de prova para assédio moral. Não se desincumbindo o autor do encargo probante, a improcedência é medida que se impõe.

A ausência de comprovação dos pressupostos da ilicitude – ato ilícito, dano e nexo de causalidade - na forma preconizada pelo artigo 186 do Código Civil Brasileiro, leva à improcedência da pretensão, como evidenciado nos autos 0010750-41.2023.5.03.0036 (TRT3, 2024).

No processo 0010168-78.2023.5.03.0153 (TRT3, 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 ao ambiente de trabalho, não sendo provado o nexo causal da doença com o assédio moral sofrido.

Não conseguindo a parte autora suportar o ônus da prova na alegação de assédio moral, como na situação discutida no processo 0011243-22.2022.5.03.0143 (TRT3, 2022), ocorre o indeferimento da pretensão. A mera alegação de excesso de cobrança por metas, sem a devida fundamentação fática, inviabiliza a condenação da parte ré a indenizar a autora.

No acórdão 0010051-45.2024.5.03.0091 (TRT3, 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.

Ocorrendo inexistência de prova robusta, verificando-se mero dissabor, aborrecimento, situação vexatória e eventual, não são capazes de configurar o assédio moral, como em 0010309-17.2023.5.03.0018 (TRT3, 2024). O ato ilícito indenizável exige a ocorrência de todos os elementos jurídicos - dano, nexo causal e culpa - sob pena de banalização do instituto.

No processo 0010342-51.2023.5.03.0016 (TRT3, 2023), o empregado tentou obter a rescisão indireta nos moldes do artigo 483 da CLT, pela justificativa de existência de assédio moral. Não sendo demonstrado tratamento excessivo ou desonroso pelo empregador, inexistente base para acolher a pretensão rescisória.

A alegação da parte autora de ser diariamente humilhada e constrangida pelos seus superiores também não foi comprovada nos autos 0010581-07.2021.5.03.0139 (TRT3, 2021).

Em igual dimensão, no julgado 0011755-90.2022.5.03.0050 (TRT3, 2022), o empregado não conseguiu estabelecer nexos 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.

No processo 0011210-21.2023.5.03.0103 (TRT3, 2023), sobre o exercício regular do poder de direção do empregador, 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 alegação do assédio, por perseguição, não basta para configurar hipótese de indenização - acórdão 0010482-52.2023.5.03.0079 (TRT3, 2023). Ainda que detalhado, o simples relato petitorio não é suficiente para dar vazão à pretensão ressarcitória - processo 0010105-24.2024.5.03.0022 (TRT3, 2024). A existência de metas com cobranças normais, por si, não constitui ato ilícito, não se podendo banalizar o instituto da reparação do dano moral – autos 0010850-69.2023.5.03.0044 (TRT3, 2023).

No tocante aos julgados que reconhecem a existência de assédio moral, é de se notar que as condutas de tratamento desrespeitoso e de privação de uso do banheiro podem ser ensejadoras de sofrimento moral.

Presentes os pilares fáticos caracterizadores do assédio moral, não restam dúvidas da ilicitude da conduta do empregador. A pretensão do autor foi deferida nos seguintes casos: 0010046-47.2024.5.03.0180 (TRT3, 2024); 0011237-38.2023.5.03.0027 (TRT3, 2023); 0010692-29.2023.5.03.0039 (TRT3, 2023).

No acórdão 0010046-47.2024.5.03.0180 (TRT3, 2024), existe narrativa de cobrança de forma ríspida e excessiva por parte da supervisora, além de xingamentos reiterados no plexo de labor, questões comprovadas na instrução processual. A conduta do empregador é causa de sofrimento moral irreparável e abalo da

integridade psicológica. A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de cinco mil reais.

A empregadora interpôs recurso para redução do valor indenizatório, previsto no processo 0011237-38.2023.5.03.0027 (TRT3, 2023), tendo sido negada a pretensão. No entendimento turmário, a capacidade econômica da empregadora é avaliada no contexto do caráter pedagógico e repressivo da medida, com intuito de fixação do parâmetro indenizatório.

No processo 0010692-29.2023.5.03.0039 (TRT3, 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. A empregadora promoveu violência contra a dignidade moral e integridade física da reclamante, ao colocar vítima e agressor no mesmo ambiente, mesmo ciente da medida protetiva.

Foi condenada a parte requerida à indenização por assédio moral - processo 0011193-63.2022.5.03.0153 (TRT3, 2022) – no montante de quinze mil reais. Provou-se pelos meios hábeis que a empregadora promovia situações rotineiras de humilhações e vexames, com uma rotina de torturas psicológicas e agressões morais aos funcionários.

Na ação pleiteada pelos sucessores da vítima de assédio moral - 0010051-41.2023.5.03.0039 (TRT3, 2023) - foi comprovada por testemunhas a agressão física da funcionária pela empregadora. Demonstrado o ato ilícito, a indenização representa lógico corolário, à luz do postulado *damnum in re ipsa*.

A empregadora foi condenada no processo 0010953-48.2020.5.03.0055 (TRT3, 2020) a efetivar indenização por danos morais (assédio) promovido contra o empregado, por meio de condições de trabalho degradante, ausência de banheiro, confirmando-se violência contra a honra e contra a dignidade do empregado. O parâmetro quantitativo de fixação do marco indenizatório foi estabelecido em quinze mil reais.

Os critérios de dosimetria do quantum indenizatório foram esmiuçados no processo 0010001-70.2024.5.03.0074 (TRT3, 2024) de sorte que a reparação não pode ser excessivamente alta para gerar enriquecimento ilícito, nem, tampouco, se revelar de valor vil, insuficiente para o agir pedagógico. Fixado o valor da condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de cinco

mil reais, consentânea à gravidade da conduta empresária e ao dano imposto à obreira.

No processo 0010588-11.2023.5.03.0080 (TRT3, 2023), o valor da indenização, originalmente fixado em dez mil reais na instância original, foi reduzido para três mil reais, tendo em conta as avaliações fáticas do caso concreto, depuradas em nome da gravidade da lesão e do bem jurídico tutelado.

O parâmetro quantitativo da instância primeva restou mantido no processo 0010957-58.2022.5.03.0009 (TRT3, 2022), considerada a situação lesiva vivenciada pelo trabalhador à luz da função pedagógica da reparação.

Configurado o assédio moral, agravado por homofobia, no acórdão 0010739-34.2022.5.03.0040 (TRT3, 2022) restou confirmada a conduta discriminatória contra o autor em virtude de sua orientação sexual, em razão da caracterização do assédio moral vertical e horizontal, agravado pelo trato com os colegas. O reiterar dos danos contra o empregado foi considerado à luz da conduta omissiva da chefia, fixando-se o valor ressarcitório em dez mil reais.

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. Caso típico de demissão humilhante do empregado caracterizado no processo 0011655-17.2022.5.03.0057 (TRT3, 2022).

No acórdão 0010782-56.2023.5.03.0065 (TRT3, 2022), eram atribuídas à parte autora funções incompatíveis com seu cargo de professor, retirando-lhe 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. A atitude extrapola os limites do poder diretivo, haja vista que o funcionário era forçado na entrega de panfletos e vendas de cursos, atividades alheias ao contrato.

A partir do estudo de casos, depara-se com condutas indignas, acontecidas no contexto da relação laboral, maculando a honra subjetiva do trabalhador, promovendo a deterioração do trato de respeito no território de emprego. O ferimento à dignidade humana há de merecer reparação. As situações de assédio, como homofobia, agressões físicas, ferimento psicológico, humilhação, hão de merecer trato reparatório, devendo o judiciário conscientizar para fixar indenizações consentâneas à lesão sofrida, não sendo meramente ínfimas ou decorativas à mácula produzida na relação humana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à dignidade do trabalhador, constatada na preservação da saúde física e mental, acontece por meio do combate ao assédio moral nas relações trabalhistas. É necessário dimensionar a conceituação temática do instituto jurídico, sobretudo ecoada na perspectiva de *salvaguarda* aos direitos humanos, à luz dos valores inalienáveis para uma sociedade civilizada.

O assédio moral é uma conduta gravosa, deletéria no ambiente laboral, e que deve ser combatida. Sua tipificação não deve ser confundida com os aborrecimentos comezinhos, inerentes ao ambiente, mas se traduz numa conduta dolosa e repetitiva de agressão à dignidade do trabalhador.

Infelizmente ainda se depara com práticas no mercado de trabalho a envolver comportamentos discriminatórios, humilhantes, voltados a promoverem ofensas e desvalores, constatados por meio de, por exemplo, situações de homofobia e misoginia. O judiciário trabalhista deve agir para punir de forma eficaz e pedagógica tais condutas odiosas.

Ao se debruçar sobre parâmetros jurisprudenciais, verifica-se que os casos de negativa da reparação estão fundamentados na ausência de elementos básicos ensejadores da conduta assediosa. Inexistindo dados concretos para se aferir a lesão, não se tem elementos para concretização da ação reparatoria, à míngua da desincumbência do ônus de prova.

As relações trabalhistas do mercado de trabalho expressam-se por meio do matricial assimétrico, revelado no desequilíbrio de forças entre capital e trabalho. As diferenças financeiras e sociais, aliadas à dependência econômica do empregado, podem desembocar na conduta ilícita do assédio moral.

Verifica-se que a maior motivação da improcedência do pedido está focada na ausência do desvencilhar do encargo probatório, à míngua da constatação efetiva dos pressupostos básicos da reparação.

A maioria dos deferimentos estão direcionados na verificação de condutas odiosas, como humilhações no trato cotidiano, à luz de uma construção moderada por meio de uma dosimetria, buscando um equilíbrio da indenização, afastando o enriquecimento ilícito do autor, sem perder de mira o caráter pedagógico da reparação.

Considerado o parâmetro da jurisprudência mineira, as indenizações ainda se revelam, em determinadas circunstâncias, por valores módicos (cinco mil reais aproximadamente) a depender da ofensa. É imperativo refletir sobre uma justa ponderação das reparações para se afastar a reincidência. A penalidade deve augurar inibir futuras ofensas.

As empresas devem estar atentas para buscarem promoção do trabalho decente, voltado a efetivação do programa de integridade que sedimente o compliance trabalhista. O monitoramento do combate a práticas de assédio moral efetiva a construção de códigos de conduta justos, colocados no reverberar do território justo, hígido e saudável do labor.

A empresa que promove a cultura de conformidade na busca da construção de um ambiente preservado, afastando práticas deletérias e nocivas de assédio, está inserida no novo modelo de gestão, com melhoria da governança corporativa, voltada a prevenir conflitos, promovendo a redução dos custos operacionais. O fomento por uma cultura de paz, evidenciado na proteção ao labor decente, designa a prática de uma gestão sustentável, cunhada na preservação da dignidade como efetivação do valor social do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, José. **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência**. Psicologia, Saúde e Doenças, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017.
- BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; · MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. Gestão e Sociedade· Belo Horizonte, v.5, n. 11, p. 121-136 · maio-ago. 2011 · ISSN 1980-5756. Disponível em: www.gestaoesociedade.org.br. Acesso em: 23 mai. 2025
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 22 abr. 2025.
- BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 22 abr. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 22 abr. 2025.
- BRASIL. Lei Nº 14.612 de 3 de Julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre

as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho: Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 08 set. 2024.

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

CARLOTO, Selma. **O Compliance Trabalhista e a Efetividade dos Direitos Humanos dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista: Obra Ilustrada em Visual Law, Incluindo as Fases de Implementação e Normas da ISO**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2022.

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 2003.

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.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. São Paulo: Malheiros, 2001.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana Da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. **Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência**. GeSec: Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 5-19, 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 190 sobre Violência e Assédio, Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em www.ilo.org. Acesso em: 17 abr. 2025.

- 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.
- RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Ática, 1993.
- SANTOS, Milton. **O território e o saber local: algumas categorias de análise**. Cadernos Ippur, v. 2, p. 15-25, 1999.
- 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.
- 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, Primeira Turma, Relatora Paula Oliveira Cantelli, Julgamento: 31 mar. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.
- TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010386-80.2021.5.03.0053, Décima Turma, Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini, Julgamento: 04 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.
- TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010443-25.2023.5.03.0089, Terceira Turma, Relator Milton V.Thibau de Almeida, Julgamento: 17 mai.2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.
- TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010750-41.2023.5.03.0036, Oitava Turma, Relator Jose Nilton Ferreira Pandelot, Julgamento: 15 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.
- TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010168-78.2023.5.03.0153, Segunda Turma, Relatora Gisele de Cassia VD Macedo, Julgamento: 09 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.
- TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010782-56.2023.5.03.0065, Decima Turma, Relator Ricardo Antonio Mohallem, Julgamento: 09 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010050-80.2018.5.03.0053, Sétima Turma, Relatora Maria Cecília Alves Pinto. Julgamento: 03 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010752-80.2022.5.03.0053, Segunda Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira. Julgamento: 19 mar. 2023. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010309-17.2023.5.03.0018, Quinta Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 11 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010342-51.2023.5.03.0016, Sexta Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 14 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0011210-21.2023.5.03.0103, Sexta Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 10 abr. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010482-52.2023.5.03.0079, Quarta Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 07 abr. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010105-24.2024.5.03.0022, Nona Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 04 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010850-69.2023.5.03.0044, Terceira Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 15 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010046-47.2024.5.03.0180, Sétima Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 15 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0011237-38.2023.5.03.0027, Terceira Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 15 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010692-29.2023.5.03.0039, Segunda Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 10 abr. 2025. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0011193-63.2022.5.03.0153, Decima Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 10 abr. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010953-48.2020.5.03.0055, Quarta Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 15 abr. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010001-70.2024.5.03.0074, Primeira Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 13 mai. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010588-11.2023.5.03.0080, Nona Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 21 jun. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010957-58.2022.5.03.0009, Terceira Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 16 jul. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0010739-34.2022.5.03.0040, Oitava Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 14 jun. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo: 0011655-17.2022.5.03.0057, Nona Turma, Relator Marcos Penido de Oliveira, Julgamento: 17 mai. 2024. Disponível em: www.TRT3.jus.br. Acesso em: 23 jan. 2025