

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS III

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JOSÉ ANTONIO DE FARIA MARTOS

JUVÊNIO BORGES SILVA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direitos sociais e políticas públicas III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; José Antonio de Faria Martos; Juvêncio Borges Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-899-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS III

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas III” pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

José Antonio de Faria Martos

Faculdade de Direito de Franca

Juvêncio Borges Silva

Universidade de Ribeirão Preto

ASSÉDIO MORAL E TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DOS ELEMENTOS FÁTICOS NOS CONTEXTOS JURISDICIONAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO E TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO

MORAL HARASSMENT AND DECENT WORK: COMPARATIVE ANALYSIS OF THE FACTICAL ELEMENTS IN THE JURISDICTIONAL CONTEXTS OF THE REGIONAL LABOR COURT THE 8 REGION AND THE REGIONAL LABOR COURT THE 2 REGION

Allan Gomes Moreira ¹
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento ²
Victor Henrique Amaral Alves ³

Resumo

O presente estudo aborda o assédio moral e o trabalho decente com base no exame dos contextos jurisdicionais do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá) e Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). O objetivo é realizar uma análise comparativa dos elementos factuais que definem o assédio moral nas jurisprudências dos mencionados tribunais, visando avaliar o impacto desses elementos na promoção do trabalho decente. Para isso, o artigo apresenta a noção de trabalho decente e dignidade humana, com foco na saúde mental do trabalhador. Além disso, compara os critérios e parâmetros estabelecidos nas decisões dos processos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá) e do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) relacionados a casos de assédio moral. Por fim, a pesquisa investiga os impactos dos elementos fáticos relevantes das mencionadas decisões no trabalho decente. Conclui-se que os elementos fáticos contidos nas decisões judiciais desempenham um papel crucial na defesa da dignidade humana nas sentenças proferidas. Quando os tribunais reconhecem e condenam casos de assédio moral, não apenas proporcionam reparação às vítimas, mas também desempenham um papel fundamental na criação de normas éticas nos ambientes de trabalho. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo e, como procedimento, a pesquisa bibliográfica e documental. Trata-se de uma análise teórica, com uma abordagem qualitativa e objetivos exploratórios.

¹ Auditor de Controle Externo no TCE/PA. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional- CESUPA, Pós-Graduado-Direito Tributário pela FGV/RIO, Coordenador e docente do Curso de Direito do CESUPA; ID Lattes: 1014260564395824

² Advogada, escritório, escritório André Eiró Advogados. Mestre em Direito. Professora. Editora-gerente RJCESUPA. E-mail: julianaeiro1@gmail.com; ID Lattes: 6917896378036887

³ Aluno do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Turma DI9NA. E-mail: victor19060472@aluno.cesupa.br

Palavras-chave: Trt8-pa/ap, Trt2-sp, Trabalho decente, Assédio moral, Processos judiciais

Abstract/Resumen/Résumé

The present study addresses moral harassment and decent work based on an examination of the jurisdictional contexts of the Regional Labor Court of the 8th Region (Pará and Amapá) and the Regional Labor Court of the 2nd Region (São Paulo). The objective is to carry out a comparative analysis of the factual elements that define moral harassment in the jurisprudence of the aforementioned courts, aiming to assess the impact of these elements on the promotion of decent work. To this end, the article presents the notion of decent work and human dignity, focusing on workers' mental health. Furthermore, it compares the criteria and parameters established in the decisions of the legal proceedings of the Regional Labor Court of the 8th Region (Pará and Amapá) and the Regional Labor Court of the 2nd Region (São Paulo) related to cases of moral harassment. Finally, the research investigates the impacts of the relevant factual elements of the aforementioned decisions on decent work. It is concluded that the factual elements contained in judicial decisions play a crucial role in defending human dignity in the sentences handed down. When courts recognize and condemn cases of bullying, they not only provide redress to victims, but also play a key role in creating ethical standards in workplaces. The hypothetical-deductive method is used and, as a procedure, bibliographic and documentary research. This is a theoretical analysis, with a qualitative approach and exploratory objectives.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Trt8-pa/ap, Trt2-sp, Decent work, Moral harassment, Court lawsuits

1 INTRODUÇÃO

O conceito de "trabalho decente" surge como um pilar fundamental para garantir condições laborais justas e dignas, conforme proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse conceito engloba não apenas aspectos materiais do trabalho, mas também a necessidade de tratar o trabalhador com equidade e respeito à sua identidade e singularidade. Isso ressalta a importância de promover um ambiente laboral que considere não só as dimensões econômicas, mas também as humanas e psicológicas.

Apesar das previsões legais internacionais para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, o assédio moral ainda persiste no ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio envolve práticas repetitivas e intencionais que visam humilhar, desvalorizar ou isolar um trabalhador, causando danos emocionais e psicológicos. O assédio moral mina a dignidade do trabalhador e cria um ambiente tóxico, contrariando os princípios do trabalho decente.

A erradicação do assédio moral é crucial para criar um ambiente de trabalho que respeite integralmente o trabalhador. É importante realizar pesquisas sobre a atuação do Judiciário nesse combate, analisando como os Tribunais Regionais do Trabalho interpretam e tratam os casos de assédio moral. Isso não só ajuda a avaliar a eficácia das medidas adotadas, mas também influencia diretamente na promoção do trabalho decente.

A análise das decisões judiciais pode fornecer um panorama mais amplo de como o sistema jurídico pode contribuir para a construção de ambientes laborais alinhados com os princípios do trabalho decente. Isso pode levar a condições mais justas, seguras e dignas para os trabalhadores, promovendo uma cultura de respeito e equidade no trabalho.

Nesse contexto, a investigação reúne informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Como os elementos fáticos que caracterizam o assédio moral nas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho da 8ª Região (TRT8-PA/AP) e da 2ª Região (TRT2-SP) influenciam a promoção do trabalho decente?

O objetivo geral é conduzir uma análise comparativa dos elementos fáticos que definem o assédio moral nas jurisprudências do TRT8-PA/AP e TRT2-SP, com o intuito de avaliar o impacto desses elementos na promoção do trabalho decente.

Para tanto, a pesquisa está estruturada em seis itens. O primeiro é esta introdução. O segundo aborda "Trabalho decente e dignidade humana," com foco na saúde mental do trabalhador. O terceiro analisa os critérios e parâmetros estabelecidos nas decisões nos processos judiciais do TRT8-PA/AP e TRT2-SP relacionados a casos de assédio moral. A quarta apresenta uma análise comparativa dos elementos fáticos envolvidos nas mencionadas decisões, com base no trabalho decente. O quinto e último item expõe as considerações finais.

A investigação se justifica pela sua importância no contexto jurídico, indo além da simples comparação de leis e proporcionando uma análise profunda dos elementos que definem o assédio moral nos Tribunais Regionais do Trabalho da 8ª Região (TRT8-PA/AP) e da 2ª Região (TRT2-SP). Ao examinar como diferentes jurisdições interpretam e aplicam as leis relacionadas ao assédio moral, emergem abordagens diversas, jurisprudências e práticas, destacando a complexidade das questões legais e a necessidade de uma análise cuidadosa e contextualizada.

2 TRABALHO DECENTE E DIGNIDADE HUMANA: UM FOCO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A dignidade humana é um princípio fundamental, reconhecido em diversos documentos legais internacionais e nacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Essa dignidade implica responsabilidades para o Estado e a sociedade em geral, visando eliminar obstáculos à busca de uma vida digna. Para concretizar a dignidade humana no trabalho, os direitos trabalhistas são essenciais, sendo reconhecidos como a segunda dimensão dos Direitos Humanos, conhecidos como Direitos Econômicos e Sociais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) delineou fundamentos para assegurar a dignidade humana no contexto sociolaboral, estabelecendo que o trabalho deve ser regido por parâmetros que incluem liberdade no exercício profissional, eliminação da discriminação, direito à liberdade sindical e erradicação do trabalho infantil (Brito Filho, 2018).

Embora as Convenções Fundamentais da OIT tenham sido um marco importante, elas não abrangem todos os direitos necessários para garantir efetivamente o trabalho decente. Portanto, é necessário recorrer a outros tratados internacionais que também abordam os direitos mínimos do trabalhador em busca da preservação da dignidade humana (Brito Filho, 2018). Durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT adicionou a criação de um ambiente laboral seguro e saudável como um componente essencial do conjunto mínimo de direitos fundamentais. Essa medida foi destacada por Guy Ryder, diretor-geral da OIT à época, como uma decisão histórica para elevar um ambiente de trabalho seguro e saudável ao estatuto de princípio e direito fundamental no trabalho, solidificando a abordagem do trabalho em consonância com a dignidade do trabalhador (Genebra, 2022).

Brito Filho (2018) ressalta que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) reconhece uma parte essencial desses direitos. Os artigos XXII e XXIV da DUDH detalham e consagram o direito ao trabalho, condições laborais justas, livre escolha de

emprego, proteção contra o desemprego, igualdade no ambiente de trabalho, remuneração justa, limitação da jornada de trabalho, períodos de descanso, lazer, férias remuneradas e liberdade sindical. Além disso, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), nos artigos 6º ao 9º, delinea os direitos mínimos a serem garantidos ao trabalhador. Com base nesses instrumentos jurídicos e nos aprimoramentos propostos por Brito Filho (2018), o autor propõe a categorização dos direitos mínimos em prol do trabalho decente em três planos: (1) o âmbito individual, compreendendo o direito ao trabalho e à liberdade de escolha, igualdade de oportunidades, condições laborais preservadoras da saúde, bem como o direito a condições e remuneração justas, limitação de horário e jornada de trabalho, e proibição do trabalho infantil; (2) o plano coletivo, incorporando o direito à liberdade sindical; e (3) o plano da seguridade, abrangendo a proteção contra desemprego e outros riscos sociais.

Destaca-se, também, o direito às condições de trabalho que assegurem a preservação da saúde, conforme destacado por Brito Filho (2018). É crucial que o ambiente laboral proporcione segurança e saúde, pois a garantia de uma oportunidade de emprego seria redundante se o indivíduo sofrer danos à sua integridade física e mental. Quaresma (2020) complementa essa visão ao enfatizar a relevância do equilíbrio no ambiente de trabalho, conforme o artigo 225 da Constituição Federal de 1988. O direito ao equilíbrio é reconhecido universalmente, e a necessidade de aprimoramento constante, através da aplicação de princípios para prevenir excessos e poluição, é de extrema importância, como enfatizado por Quaresma (2020).

Os fundamentos da saúde no ambiente de trabalho são respaldados pela legislação brasileira, em especial pela Constituição Federal de 1988, que preconiza a redução dos riscos para os trabalhadores por meio da adoção de medidas que visem à preservação da saúde, buscando equilibrar higiene e segurança no local de trabalho para garantir uma qualidade de vida saudável, conforme destacado por Quaresma (2020). No contexto da saúde ocupacional, é essencial preservar tanto a saúde física quanto a mental dos trabalhadores, sendo que o direito fundamental à saúde no trabalho é assegurado pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT. No entanto, Seligmann-Silva (2012) alerta para a realidade de vínculos laborais precários, saúde fragilizada e perda de identidade profissional.

A crise social intensifica sentimentos de medo, insegurança e desconfiança, agravados por práticas de gestão prejudiciais, como a captura da subjetividade e manipulação, levando ao aumento do individualismo, competitividade e isolamento. Transtornos mentais relacionados ao trabalho, como assédio moral, organizacional e sexual, além de sofrimentos mal

caracterizados, manifestações de mal-estar, medicalização, abuso de álcool e outras substâncias, esgotamento e desmotivação, destacam-se nesse cenário. Diante disso, torna-se crucial adotar políticas públicas em Segurança do Trabalho que atuem de forma integrada na prevenção, assistência e reabilitação dos trabalhadores afetados por doenças laborais, incluindo a reabilitação profissional e a reintegração ao mercado de trabalho, abordando a dimensão psicossocial para recuperar e reintegrar os trabalhadores à vida social e prevenir problemas de saúde mental decorrentes da precarização do trabalho (Seligmann-Silva, 2012).

Após realizado o panorama geral sobre trabalho decente, com foco na preservação da saúde mental do trabalhador no ambiente de trabalho, passa-se para a análise dos critérios e parâmetros estabelecidos nas decisões dos processos judiciais do TRT8-PA/AP e TRT2-SP, relacionados com uma das mais graves causas de violações da saúde mental do obreiro: o assédio moral.

3 ANÁLISE DOS CRITÉRIOS E PARÂMETROS ESTABELECIDOS NAS DECISÕES NOS PROCESSOS JUDICIAIS DO TRT8-PA/AP E TRT2-SP RELACIONADOS A CASOS DE ASSÉDIO MORAL

O ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental na vida das pessoas, não apenas como fonte de sustento, mas também como um local onde passam grande parte de seu tempo, tornando as relações interpessoais essenciais. No entanto, esse ambiente pode ser marcado por conflitos, sendo o assédio moral um problema alarmante que afeta a saúde mental dos indivíduos (Soboll, 2008). Esse fenômeno, originado de relações interpessoais deterioradas e disfunções organizacionais, é influenciado pela diversidade cultural, com variações de país para país. Internacionalmente, o termo "assédio moral" é amplamente utilizado como tradução de "mobbing", comportamento agressivo e persistente no ambiente de trabalho, prejudicando não só a saúde mental, mas também a eficiência e a dinâmica do trabalho (Freire, 2008; Leymann, 1996).

O assédio moral no trabalho é uma realidade global que causa danos emocionais, psicológicos e, às vezes, físicos. Empresas frequentemente recorrem a práticas humilhantes e pressões intensas para atingir metas e conformidade com normas, podendo resultar em implicações legais e éticas (Soboll, 2008). Marie-France Hirigoyen (2002) define o assédio moral como comportamentos abusivos que prejudicam a personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou o ambiente de trabalho. A falta de detalhes na narrativa da vítima torna desafiadora a comprovação do assédio, o que reflete deficiências na organização do trabalho que impactam a saúde mental dos trabalhadores,

levando-os a adotar estratégias individuais em detrimento de abordagens coletivas.

O assédio moral no ambiente de trabalho tem impactos significativos no equilíbrio emocional das vítimas, resultando em insegurança e redução da autoestima, afetando suas interações sociais. Além disso, a humilhação no trabalho não só prejudica a vítima direta, mas também gera um clima de medo entre os colegas, criando um ambiente laboral tenso. O assédio muitas vezes surge devido à resistência da vítima em se submeter à autoridade, levando à desqualificação pelo grupo e à estigmatização, afetando sua produtividade e eficácia no trabalho (Freire, 2008).

As dinâmicas de agressão entre colegas no ambiente de trabalho podem ter diversas origens, como diferenças de gênero, raça, inveja, competição e desigualdades hierárquicas. Organizações que não promovem um ambiente de respeito podem facilitar o surgimento de atitudes racistas e sexistas. O apoio dos superiores, em alguns casos, pode agravar o problema ao abrir espaço para acusações de favorecimento e favores sexuais (Freitas, 2001). É fundamental realizar estudos que analisem esse fenômeno de forma mais aprofundada, contribuindo para o estabelecimento de diretrizes mais claras e abrangentes no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho (Freitas, 2008).

Assim, a coleta de dados do presente estudo foi realizada por meio de consultas nos portais do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que engloba os estados do Pará e do Amapá, e no portal do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange o estado de São Paulo.

Com o objetivo de garantir a exequibilidade da pesquisa, optou-se por delimitar o período de busca das jurisprudências sobre Assédio Moral sob a ótica do Trabalho Decente nos contextos jurisdicionais do TRT8-PA/AP e TRT2-SP entre as datas de 05 de maio de 2023, quando é considerado o final da pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS), até o dia 19 de outubro de 2023, data da presente pesquisa, com o uso das palavras-chave utilizadas para a pesquisa no portal: "assédio moral", com uso de aspas para uma pesquisa exata de expressões ou palavras compostas, e selecionado a coleção "Acórdão" como base de pesquisa.

Foram encontrados 148 resultados no portal do TRT8-PA/AP e 2728 no portal do TRT2-SP. Após a pesquisa, foram analisadas 30 decisões no TRT2-SP e 38 no TRT8-PA/AP, selecionadas em ordem cronológica, da mais antiga para a mais recente. Essa abordagem visa garantir uma amostra representativa e suficiente para análise.

As decisões analisadas são as proferidas nos processos:

Tabela 1 – Decisões analisadas TRT 2

| Tribunal Regional do Trabalho da 2 Região – SP (TRT-2) | | | |
|--|-----------------------------------|----|------------------------------------|
| 1 | PROC nº 1001157-69.2022.5.02.0444 | 16 | PROC nº 1001721-71.2022.5.02.0016 |
| 2 | PROC nº 1001293-08.2022.5.02.0431 | 17 | PROC nº 1000786-49.2022.5.02.0301 |
| 3 | PROC nº 1000121-70.2023.5.02.0342 | 18 | PROC nº 1000755-68.2022.5.02.0385 |
| 4 | PROC nº 1000723-64.2021.5.02.0008 | 19 | PROC nº. 1000036-26.2022.5.02.0017 |
| 5 | PROC nº 1001335-46.2022.5.02.0467 | 20 | PROC nº 1001733-83.2022.5.02.0049 |
| 6 | PROC nº 1000642-78.2022.5.02.0009 | 21 | PROC nº 1001818-78.2022.5.02.0434 |
| 7 | PROC nº 1001465-47.2022.5.02.0431 | 22 | PROC nº 1000181-18.2023.5.02.0609 |
| 8 | PROC nº 1000594-15.2022.5.02.0464 | 23 | PROC nº 1000136-67.2023.5.02.0462 |
| 9 | PROC nº 1000772-30.2022.5.02.0054 | 24 | PROC nº 1000786-98.2022.5.02.0026 |
| 10 | PROC nº 1000199-82.2023.5.02.0045 | 25 | PROC nº 1001272-26.2017.5.02.0231 |
| 11 | PROC nº 1001023-17.2022.5.02.0711 | 26 | PROC nº 1001577-04.2022.5.02.0241 |
| 12 | PROC nº 1001207-23.2021.5.02.0059 | 27 | PROC nº 1000420-41.2022.5.02.0614 |
| 13 | PROC nº 1001269-88.2021.5.02.0083 | 28 | PROC nº 1000643-31.2022.5.02.0052 |
| 14 | PROC nº 1001354-35.2020.5.02.0463 | 29 | PROC nº 1000805-89.2022.5.02.0710 |
| 15 | PROC nº 1000576-40.2014.5.02.0313 | 30 | PROC nº 1000546-94.2022.5.02.0031 |

Fonte: Elaborada pelo autor.

Já os acórdãos do TRT8-PA/AP são:

Tabela 2 – Decisões analisadas TRT 8

| Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – PA/AP (TRT-8) | | | |
|--|-----------------------------------|----|-----------------------------------|
| 1 | PROC nº 0000337-95.2022.5.08.0122 | 20 | PROC nº 0000549-46.2022.5.08.0016 |
| 2 | PROC nº 0000488-21.2022.5.08.0006 | 21 | PROC nº 0000319-04.2022.5.08.0016 |
| 3 | PROC nº 0000443-23.2022.5.08.0004 | 22 | PROC nº 0000630-59.2022.5.08.0124 |
| 4 | PROC nº 0000248-63.2022.5.08.0125 | 23 | PROC nº 0000513-34.2022.5.08.0006 |
| 5 | PROC nº 0000548-16.2022.5.08.0128 | 24 | PROC nº 0000782-40.2022.5.08.0017 |
| 6 | PROC nº 0000067-22.2022.5.08.0106 | 25 | PROC nº 0000203-71.2022.5.08.0121 |
| 7 | PROC nº 0000429-74.2020.5.08.0015 | 26 | PROC nº 0000157-73.2022.5.08.0124 |
| 8 | PROC nº 0000611-86.2022.5.08.0016 | 27 | PROC nº 0000450-31.2022.5.08.0128 |
| 9 | PROC nº 0000122-43.2022.5.08.0018 | 28 | PROC nº 0000782-43.2022.5.08.0016 |
| 10 | PROC nº 0001029-67.2022.5.08.0131 | 29 | PROC nº 0000468-33.2018.5.08.0018 |
| 11 | PROC nº 0000288-66.2022.5.08.0118 | 30 | PROC nº 0000689-19.2022.5.08.0004 |
| 12 | PROC nº 0000796-94.2021.5.08.0005 | 31 | PROC nº 0000787-62.2022.5.08.0017 |
| 13 | PROC nº 0000912-15.2022.5.08.0119 | 32 | PROC nº 0000179-16.2022.5.08.0130 |
| 14 | PROC nº 0000219-13.2022.5.08.0125 | 33 | PROC nº 0000549-13.2022.5.08.0124 |
| 15 | PROC nº 0000503-72.2022.5.08.0011 | 34 | PROC nº 0000664-73.2022.5.08.0111 |
| 16 | PROC nº 0000523-72.2022.5.08.0008 | 35 | PROC nº 0000516-11.2022.5.08.0128 |
| 17 | PROC nº 0000968-72.2022.5.08.0111 | 36 | PROC nº 0000940-74.2022.5.08.0121 |
| 18 | PROC nº 0000729-68.2022.5.08.0014 | 37 | PROC nº 0000520-96.2022.5.08.0015 |

| | | | |
|----|-----------------------------------|----|-----------------------------------|
| 19 | PROC nº 0001021-93.2022.5.08.0130 | 38 | PROC nº 0000060-15.2022.5.08.0208 |
|----|-----------------------------------|----|-----------------------------------|

Fonte: Elaborada pelos autores.

3.1 ANÁLISE DOS ELEMENTOS FÁTICOS ENVOLVIDOS NAS DECISÕES PROCESSOS JUDICIAIS DO TRT8-PA/AP

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática condenável que afeta tanto a dignidade do trabalhador quanto o ambiente laboral. No Brasil, a falta de uma legislação específica tem levado a uma interpretação com base na Constituição, que destaca o respeito à dignidade humana, à inviolabilidade da honra e ao direito a um ambiente de trabalho saudável. Soboll (2008) destaca que o fenômeno do assédio moral começou a ganhar destaque social no país a partir do ano 2000, com obras como o livro de Marie-France Hirigoyen e a dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, que se tornaram referências nacionais sobre o tema.

O assédio moral é caracterizado pela exposição reiterada do empregado a situações de humilhação e constrangimento, muitas vezes com o objetivo de desestabilizar a vítima, podendo ocorrer tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas do mesmo nível funcional ou subordinados. No sistema jurídico brasileiro, a responsabilização pela prática do assédio moral resulta em condenação por danos morais, visando proteger a dignidade do trabalhador.

A análise dos acórdãos do TRT 8ª Região referentes ao assédio moral proporciona insights sobre como o Poder Judiciário tem lidado com essas questões. Dos 38 acórdãos examinados, foram escolhidos dois para exemplificação, evidenciando a abordagem do tribunal em relação à dignidade humana e a importância de garantir um ambiente de trabalho saudável para todos os trabalhadores, conforme a ementa da decisão proferida no processo nº 0000549-46.2022.5.08.0016:

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL E ASSÉDIO MORAL. EMPRESA ANGULO FORTE CONSTRUÇÕES E PROJETOS LTDA, TRABALHADOR DAVID ADAILSON OLIVEIRA DOS REIS E SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - SESC/AR/PA. MULTA POR EMBARGOS PROTETÓRIOS, INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO, NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DANOS MORAIS. RELATOR: DES. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO. O presente recurso trata de alegações de discriminação racial e assédio moral por parte da empresa, resultando em uma decisão que determina o pagamento de indenização por danos morais ao reclamante. O valor da indenização foi fixado em R\$6.000,00, sendo R\$3.000,00 para discriminação racial e R\$3.000,00 para assédio moral. O texto também aborda jurisprudência e convenções internacionais relacionadas à discriminação racial. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região rejeitou as preliminares de intempestividade do recurso da reclamante e de nulidade por negativa de prestação jurisdicional da reclamada. No mérito, majorou a indenização por danos morais para R\$20.000,00, determinou a retificação dos cálculos de liquidação da sentença para

utilizar o valor do piso salarial previsto na norma coletiva e excluiu o pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa por supostos embargos protelatórios. As custas foram majoradas para R\$680,00. A decisão foi proferida em 26 de abril de 2023 (Brasil, 2023, p.39)

No caso exposto, é evidente um exemplo clássico de assédio que evolui para discriminação racial. O trabalhador sofreu ações ofensivas à sua honra e imagem, além da perseguição alegada por seus superiores, culminando em práticas de injúrias raciais, onde era constantemente chamado apenas de "Neguinho". Essas atitudes afetaram sua dignidade humana e o constrangeram perante os demais colegas.

De acordo com Sarlet (2001), a dignidade é uma característica intrínseca e única de cada ser humano, conferindo-lhe o direito ao mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Esse conceito abrange um conjunto complexo de direitos e responsabilidades fundamentais destinados a proteger a pessoa contra atos degradantes e desumanos, assegurando, ao mesmo tempo, condições mínimas para uma existência saudável. Além disso, a dignidade busca fomentar e estimular a participação ativa e co-responsável da pessoa em sua própria jornada e na convivência com os demais seres humanos.

A previsão dos direitos humanos fundamentais tem como foco principal a proteção da dignidade humana em sua acepção mais abrangente, referindo-se ao valor espiritual e moral intrínseco à pessoa. Esse valor se manifesta de forma singular na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, carregando consigo a expectativa de ser respeitado pelos demais. Constitui, assim, um patamar mínimo inviolável que todo ordenamento jurídico deve garantir, permitindo limitações ao exercício dos direitos fundamentais apenas em situações excepcionais, sempre sem desconsiderar a devida estima que todos os indivíduos merecem enquanto seres humanos (Moraes, 2003).

Gonçalves (2003) aponta que a divergência no valor do Quantum Indenizatório decorre da falta de um método seguro para determinar o montante a ser compensado por dano moral, aliada ao grande número de processos desse tipo no cenário judiciário nacional, gerando conflitos no campo jurídico. A reparação por dano moral busca oferecer algum alívio à vítima como resultado da proteção de seus direitos pelo Estado. No entanto, os juízes brasileiros enfrentam a dificuldade de não possuir um critério seguro para fixar um valor justo como reparação por danos morais.

O julgado da desembargadora Suzy Koury, da 1ª turma do TRT8, demonstra que o juiz, ao determinar o valor da indenização por assédio moral, considera que não há uma regra legal específica para essa determinação, ficando a cargo do juiz. É necessário levar em conta as

circunstâncias fáticas, bem como quaisquer circunstâncias atenuantes ou agravantes presentes nos autos. O valor não deve ser excessivo a ponto de gerar enriquecimento sem justa causa, mas também não tão baixo a ponto de causar empobrecimento.

Nesse contexto, é válido analisar a ementa da decisão proferida no processo 0000450-31.2022.5.08.0128:

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RECORRENTE: JOSIVAN DOS SANTOS SILVA. RECORRIDA: DISVECO LTDA. DECISÃO MANTIDA EM TODOS OS DEMAIS TERMOS. A DECISÃO FOI PROFERIDA EM 16 DE MAIO DE 2023 PELA DESEMBARGADORA SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY. Reconheceu a responsabilidade da reclamada por assédio moral ao reclamante, baseando-se em depoimentos que confirmaram a situação de constrangimento vivenciada pelo trabalhador. Os embargos de declaração foram providos para prestar esclarecimentos visando à entrega completa da prestação da tutela jurisdicional. A decisão também deferiu a indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00, a ser atualizada pela Taxa Selic simples, e honorários advocatícios (Brasil, 2023, p.52).

O princípio de equidade orienta o juiz na determinação do valor da indenização por danos morais, considerando a finalidade pedagógica da medida. Tal medida busca evitar a reincidência do agente em práticas de assédio, promover uma reavaliação de sua conduta patronal e dissuadir outros funcionários de comportamentos similares. Lazzarin (2010) argumenta que o juiz trabalhista deve considerar, além dos critérios legais, elementos como a natureza da ocorrência, o impacto na vítima e seus familiares, as circunstâncias do caso e as consequências psicológicas. No contexto brasileiro, a ausência de regramento específico tem levado à interpretação com base na Constituição, que destaca o respeito à dignidade humana e ao ambiente de trabalho saudável. O julgamento de casos de assédio moral pelos tribunais, como exemplificado por acórdãos do TRT 8ª Região, busca responsabilizar as empresas por danos morais, protegendo a dignidade dos trabalhadores.

Os processos analisados revelam situações diversas de assédio moral, desde exposições reiteradas a humilhações até casos que evoluíram para discriminação racial. A decisão proferida no processo nº 0000549-46.2022.5.08.0016, por exemplo, destaca a necessidade de reparação por danos morais em virtude das práticas discriminatórias, reforçando a importância da proteção da dignidade humana no ambiente de trabalho. Esse enfoque é crucial, pois, como apontado por Sarlet (2001), a dignidade é um direito fundamental que busca proteger a pessoa contra atos degradantes, garantindo condições mínimas para uma existência saudável.

No que diz respeito à fixação do valor indenizatório, o segundo acórdão mencionado destaca a complexidade desse processo. A decisão da desembargadora Suzy Koury reconhece

a responsabilidade da empresa por assédio moral e determina a indenização de R\$ 20.000,00. A análise do quantum indenizatório ressalta a importância da equidade, visando não apenas compensar a vítima, mas também desencorajar práticas futuras e promover uma mudança de conduta. Assim, o juiz, ao determinar o valor, considera não apenas critérios legais, mas também elementos específicos do caso, buscando um equilíbrio justo entre penalização e reparação.

Em síntese, a análise dos acórdãos do TRT 8ª Região evidencia a relevância da proteção da dignidade humana no ambiente de trabalho e a busca por uma reparação justa nos casos de assédio moral. A ausência de um regramento legal específico não impede o Judiciário de atuar com base nos princípios constitucionais e na responsabilização das empresas por danos morais. A complexidade na fixação do valor indenizatório destaca a necessidade de considerar diversos elementos, garantindo que a decisão judicial cumpra seu papel pedagógico e dissuasório, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e respeitosos.

3.2 ANÁLISE DOS ELEMENTOS FÁTICOS ENVOLVIDOS NAS DECISÕES PROCESSOS JUDICIAIS DO TRT2-SP

Neste item, são analisados os acórdãos provenientes do repositório de jurisprudência do TRT 2ª Região de São Paulo, relacionados ao fenômeno do assédio moral. Dos 30 acórdãos investigados através da pesquisa no portal, foram selecionadas 3 decisões para exemplificação. A análise fundamentada nessas decisões proporciona uma compreensão mais aprofundada sobre a abordagem em relação aos casos de assédio moral provenientes desse respeitável tribunal e sobre a questão da dignidade humana (Silva, 2015).

É fundamental abordar com cautela e empatia a análise e compilação das provas nos casos de assédio moral. Há o risco de injustiça devido a acusações levianas, mas também a dificuldade da vítima em comprovar a violência devido à natureza discreta das ações do assediador. O assédio moral é uma forma de violência difícil de verificar, e embora tenha graves repercussões, o dano infligido à vítima não deve ser considerado constitutivo do assédio. A avaliação da conduta do agressor deve ser feita em relação à dignidade da pessoa, não aos impactos na vítima. A necessidade de comprovação de dano para caracterizar a conduta lesiva pode resultar na isenção da responsabilidade do agressor. Rufino (2011) afirma que, independentemente da modalidade de assédio, a conduta do agressor viola os direitos da personalidade do empregado, sendo uma afronta à dignidade da pessoa e aos direitos individuais e sociais do trabalhador.

Assim, torna-se relevante analisar a ementa da decisão proferida no bojo do processo

nº 1000642-78.2022.5.02.0009:

RECURSO ORDINARIO INTERPOSTO PARA REFORMAR A DESIÇÃO DO JULGADO NO TOCANTE AOS DANOS MORAIS. INCONFORMADA COM A SENTENÇA A QUAL FORAM JULGADOS IMPROCEDENTES OS PEDIDOS PLEITEADOS. EMPRESA PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAUDE LTDA, TRABALHADOR (A) GRAZIELE DE LIMA DA SILVA. 9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, RELATOR: CÉSAR AUGUSTO CALOVI FAGUNDES. No presente caso envolvendo GRAZIELE DE LIMA DA SILVA (Reclamante) e PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA (Reclamada), a audiência realizada em 3 de agosto de 2022 evidenciou a solicitação de prova pericial referente ao adicional de insalubridade, culminando na aplicação de pena de confissão à reclamante devido a atraso. A decisão inicial julgou improcedentes os pedidos da reclamante, incluindo adicional de insalubridade, horas extras e indenização por dano moral. No desdobramento do processo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região admitiu o recurso, reconhecendo o assédio moral e concedendo uma indenização de R\$ 8.100,00 à reclamante, corrigida pela taxa SELIC a partir da data de publicação da decisão, com custas a serem pagas pela reclamada. Este desfecho decorreu da análise minuciosa das partes, envolvendo diversos juízes e representante do Ministério Público do Trabalho, conforme detalhes adicionais presentes nos documentos do processo (Brasil, 2023, p.20).

No caso descrito, a reclamante alega ser vítima de assédio moral por parte de sua superiora hierárquica, após retornar da licença maternidade. Ela afirma ser perseguida, sendo chamada de "prenha" de forma vulgar e recebendo tarefas mais complexas que seus colegas. Esse comportamento se enquadra no conceito de assédio moral da Convenção 190 da OIT, que define violência e assédio como práticas inaceitáveis que visam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, intencionais, frequentes e repetidas, que têm o objetivo de diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho e atingindo sua dignidade. Essa prática, conforme Barreto (2000), coloca em risco a integridade pessoal e profissional da vítima, sendo uma forma de violência que deve ser combatida no ambiente de trabalho.

Provar o assédio moral pode ser complexo devido à falta de testemunhas e ao receio daqueles que testemunharam o ato de depor contra o empregador. A vítima enfrenta desafios para cumprir o ônus probatório no contexto judicial, o que pode resultar em desistência da busca por direitos ou falta de sucesso diante da justiça trabalhista. A prova, segundo Nascimento (2007), é fundamental para apresentar a realidade dos eventos ao juiz, mas sua análise e interpretação são essenciais para que o processo alcance seus objetivos.

Cumprido destacar a ementa da decisão proferida no processo nº 1001253-51.2022.5.02.0067:

RECURSO ORDINÁRIO-REJEIÇÃO DE PRELIMINARES E CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RECORRENTE: EMPRESA INSERVICE LIMPEZA E INFRA-ESTRUTURA LTDA. RECORRIDA: ANTONIA BRIANDA PEREIRA DO NASCIMENTO. 18ª TURMA - Cadeira 1. RELATORA: RILMA APARECIDA HEMETÉRIO. Alega-se que a peça exordial atende aos requisitos legais, não configurando inépcia, e que a legitimidade passiva foi devidamente demonstrada na narrativa inicial. Quanto ao mérito, a sentença condenou a parte ré ao pagamento das diferenças salariais referentes a determinados meses, decisão mantida em virtude da comprovação dos fatos. Ademais, a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo foi mantida, considerando a exposição da reclamante a agentes biológicos, apesar da impugnação do laudo pericial. Destaca-se que a instrução processual foi encerrada, e as partes intimadas da decisão proferida pelo juízo competente (Brasil, 2023, p.34).

Na decisão referida, a empresa IN SERVICE LIMPEZA E INFRAESTRUTURA LTDA, condenada em primeira instância por danos morais decorrentes de assédio moral, contesta a condenação ao pagamento da indenização de R\$ 3.000,00, argumentando a inexistência do assédio pela supervisora da reclamante. O juízo a quo sustentou que o dano moral foi comprovado pela prova produzida em primeira instância, cabendo à autora o ônus de comprovar suas alegações, do qual ela se desincumbiu ao demonstrar a ação reiterada da supervisora da ré, caracterizando o assédio. Diante da falta de provas em contrário, a juíza negou o provimento do requerido.

No contexto do ônus da prova no processo trabalhista, além da aplicação do princípio do interesse, que estabelece a responsabilidade do autor em comprovar o fato constitutivo de seu direito e do réu em demonstrar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, a experiência acumulada pelo magistrado ao longo de sua carreira também é empregada na presunção de determinadas situações ou fatos, contribuindo para a valoração e interpretação das provas nos autos, conforme previsto na CLT, no artigo 852-D. O artigo autoriza o magistrado a inverter o ônus da prova no contexto trabalhista, fornecendo uma advertência crucial, pois, de acordo com Leite (2008), o princípio em questão só é aplicável quando não houver outras provas nos autos que sejam suficientes para formar a convicção do juiz sobre os fatos alegados pelas partes.

Nos casos apresentados, a análise dos acórdãos provenientes do TRT 2ª Região revela a complexidade da abordagem jurídica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. No primeiro exemplo, o processo nº 1000642-78.2022.5.02.0009 destaca a dificuldade enfrentada pela reclamante em comprovar o assédio moral sofrido após retornar da licença maternidade. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu o assédio moral e concedeu uma indenização à reclamante, evidenciando a importância da análise minuciosa das provas e do compromisso com a proteção da dignidade humana.

No segundo caso, no processo nº 1001253-51.2022.5.02.0067, a empresa IN SERVICE LIMPEZA E INFRAESTRUTURA LTDA contesta a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. A decisão destaca a responsabilidade da autora em comprovar suas alegações e ressalta a importância da prova produzida em primeira instância. Nesse contexto, o ônus da prova no processo trabalhista se torna central, e a experiência do magistrado desempenha um papel significativo na valoração e interpretação das evidências.

No âmbito das discussões sobre assédio moral, reforça-se a necessidade de cautela e empatia na análise e compilação das provas. A complexidade em evidenciar a conduta do agressor, aliada à discreta natureza das ações de assédio, pode resultar em desafios significativos para a vítima ao buscar seus direitos na justiça trabalhista. Assim, a seção conclui ressaltando a importância da prova e sua análise criteriosa, bem como do comprometimento em promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, alinhado com os princípios fundamentais da dignidade humana.

4 COMPARAÇÃO DOS ELEMENTOS FÁTICOS ENVOLVIDOS NAS DECISÕES NOS PROCESSOS JUDICIAIS DO TRT8-PA/AP E TRT2-SP, COM BASE NO TRABALHO DECENTE

Após analisar as decisões dos tópicos anteriores de segundo grau do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT2-SP), constatou-se que apenas 12 delas apresentavam uma fundamentação e explicação adequadas sobre o fenômeno do assédio.

Muitas decisões limitaram-se a recorrer à letra da lei para determinar se haveria ou não indenização, sem aprofundar na explicação do assédio e sua aplicação ao caso específico. A questão da indenização deveria ser considerada como mais um elemento e não o ponto central para explicar a conduta.

No que diz respeito ao assédio moral, essas 12 decisões representam 40% do total, enquanto outras 5 decisões apresentaram uma explicação básica, totalizando 16,67%.

Já nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho dos estados do Pará e Amapá (TRT8-PA/AP), observou-se que apenas 17 decisões apresentavam uma fundamentação e justificativa consistentes, alinhadas ao conceito de trabalho decente e dignidade humana. Esse número representa 44,74% das 38 decisões, sendo que outras 7 decisões tinham uma explicação básica, equivalendo a 18,42%.

A partir deste ponto, serão levantados e analisados os acórdãos provenientes do repositório de jurisprudência tanto do TRT da 8ª Região-PA/AP quanto do TRT da 2ª Região-

SP, em relação ao fenômeno do assédio moral, à luz do entendimento sobre dignidade e trabalho decente. Será feita uma comparação entre os acórdãos mais avançados e aqueles que apresentam menos progresso na abordagem da dignidade e do trabalho decente.

Nesse contexto, considera-se essencial citar a decisão proferida no processo nº 0000179-16.2022.5.080130. No acórdão, podem-se encontrar os elementos principais que o caracterizam como uma decisão avançada, destacando-se a análise do juízo a quo, que previamente condenara a empresa ao pagamento de danos morais. Segundo as palavras do juízo a quo, "nota-se que o reclamante foi submetido a situações vexatórias". As declarações das testemunhas também corroboram esse entendimento, indicando que o reclamante era chamado por apelidos pejorativos, tais como "Vento de Bezerra" e "Nariz de Turbina". Ademais, informaram que os motoristas foram proibidos de levar o reclamante para a obra (Brasil, 2022).

A partir desses trechos exemplificados, percebe-se a ausência de respeito e dignidade no ambiente laboral, desconsiderando a importância de tratar o trabalhador com justiça, equidade e reconhecimento de sua identidade e singularidade. Tal conduta não apenas viola os direitos personalíssimos, decorrentes da proteção jurídica conferida à dignidade da pessoa humana e psicológica, mas também contraria os requisitos do trabalho decente.

Além do juízo a quo, destaca-se o referenciamento à doutrina sobre assédio, explicando brevemente, conforme Barreto (2000), o fenômeno do assédio por meio de sua obra literária "Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social" e como se aplicou ao caso. Importante ressaltar também a menção à Convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil.

A Convenção nº 135 da OIT enfatiza que os representantes dos trabalhadores na empresa têm direito à proteção eficaz contra medidas prejudiciais devido à sua condição e às atividades que desempenham. Além disso, devem ser concedidas facilidades que permitam o desempenho rápido e eficaz de suas funções, aspecto não observado pelo juízo a quo.

Portanto, além dos pontos supracitados, destaca-se a menção aos Art. 1º, III, IV; art. 5º, XXIII e art. 170, III, da CF/88 (Brasil, 1988), que abordam o tratamento vexatório destinado ao reclamante. A juíza conclui com a definição do Quantum Indenizatório, entendendo que o valor arbitrado a título indenizatório pelo juízo de primeiro grau não está em consonância com os parâmetros contidos no caput do art. 223-G da CLT e com as peculiaridades do caso concreto (Brasil, 1943).

Assim, torna-se imprescindível citar da decisão proferida no processo nº 1000755-68.2022.5.02.0385. No acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, a decisão sobre a indenização por danos morais decorrentes de assédio não se mostrou

avançada, baseando-se principalmente nos relatos das testemunhas. Esse enfoque evidencia os desafios que as vítimas de assédio enfrentam para comprovar a violência, dada a natureza discreta das ações do assediador. Apesar da importância dos relatos das testemunhas, a decisão não pode se basear exclusivamente neles, conforme ressaltado pela Desembargadora Simone, que apontou a prova oral como dividida e, portanto, não suficiente para constituir prova.

A decisão ressaltou a necessidade de demonstrar o ato ilícito que causou o dano, com a presença de dois elementos: a relação de causalidade com o trabalho da reclamante e a culpa do empregador. Essa abordagem reflete a natureza subjetiva do instituto do dano moral, fundamentada no Art. 7º, XXVIII da Constituição Federal e no Art. 186 do Código Civil. O dano moral é evidenciado pela violação dos direitos personalíssimos da vítima e a prática abusiva que fere o princípio da dignidade da pessoa humana.

Alkimin (2008) destaca que a vítima de assédio, injustamente atingida em sua dignidade e personalidade, sofre perdas significativas, vivendo em um ambiente de trabalho tenso e hostil, o que gera desconforto psicofísico constante. Essa condição pode resultar em distúrbios psicossomáticos, como desmotivação, estresse, isolamento e prejuízos emocionais diversos, afetando não apenas sua esfera profissional, mas também sua vida pessoal, familiar e social.

No cenário jurídico analisado, destaca-se uma disparidade significativa na abordagem do assédio moral entre as decisões do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT2-SP) e do Tribunal Regional do Trabalho dos estados do Pará e Amapá (TRT8-PA/AP). No TRT2-SP, muitas decisões carecem de fundamentação adequada, limitando-se à verificação da legalidade da indenização, sem explorar a natureza do assédio. Em contrapartida, o TRT8-PA/AP apresenta um percentual significativo de decisões fundamentadas, alinhadas aos princípios de trabalho decente e dignidade humana.

Um exemplo elucidativo é o acórdão do TRT8-PA/AP, no qual a análise do juízo vai além da aplicação da lei, considerando situações vexatórias respaldadas por testemunhas. A referência à doutrina de Barreto e à Convenção nº 135 da OIT enriquece o embasamento teórico e internacional sobre o assédio moral, destacando não apenas a legalidade da indenização, mas também a proteção à dignidade e aos direitos personalíssimos do trabalhador.

Em conclusão, a divergência entre essas abordagens evidencia a necessidade de reflexão sobre o assédio moral nos tribunais. Compreender esse fenômeno requer uma análise contextualizada que considere as dimensões psicológicas e sociais envolvidas, indo além da mera aplicação da lei. Buscar uma abordagem mais holística e embasada não apenas contribuirá

para decisões judiciais mais justas, mas também para a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a dignidade e o respeito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade humana, princípio fundamental em diversos documentos legais, requer do Estado e da sociedade a garantia de uma vida digna. Para concretizar essa dignidade no trabalho, o direito ao trabalho decente é essenciais. Como uma elemento essencial dessa forma de trabalho, tem-se o ambiente de trabalho equilibrado (Quaresma, 2020). No entanto, muitas vezes, esse ambiente pode ser palco de conflitos e tensões, como o assédio moral, destacado por Soboll (2008). Estratégias como humilhação, exposição exagerada, pressões intensas e constrangimentos são utilizadas pelas empresas para atingir metas irreais, impactando milhões de trabalhadores globalmente, causando danos emocionais, psicológicos e, às vezes, físicos.

No Brasil, a falta de um regramento legal específico para o assédio moral tem levado a uma interpretação baseada na Constituição Federal de 1988, que enfatiza o respeito à dignidade humana e ao direito a um ambiente de trabalho saudável. A análise de acórdãos do TRT 8ª Região revela a busca pela responsabilização das empresas por danos morais, visando proteger a dignidade dos trabalhadores.

Os casos analisados revelam diferentes formas de assédio moral, desde exposições a humilhações até discriminação racial. A fixação do valor indenizatório, exemplificado pela decisão da desembargadora Suzy Koury, demonstra a complexidade desse processo. Ao determinar o valor, o juiz busca equidade, considerando não apenas critérios legais, mas também elementos específicos do caso, visando compensar a vítima, desencorajar práticas futuras e promover uma mudança de conduta.

O estudo analisa acórdãos do TRT 2ª Região de São Paulo sobre assédio moral, destacando a abordagem jurídica e a questão da dignidade humana. Foram selecionadas três decisões para exemplificação, evidenciando a importância da análise minuciosa das provas para a proteção da dignidade humana. O assédio moral, considerado uma forma de violência difícil de verificar, exige cautela e empatia na análise das provas, evitando tanto injustiças quanto a impunidade dos agressores.

Ao analisar as decisões de segundo grau do TRT2-SP e do TRT8-PA/AP, constatou-se que apenas uma pequena porcentagem apresentava uma fundamentação adequada sobre o fenômeno do assédio moral. No TRT2-SP, apenas 12 decisões (40%) abordaram de forma satisfatória o assédio moral, enquanto no TRT8-PA/AP foram 17 decisões (44,74%). Muitas decisões se limitaram a verificar a legalidade da indenização, sem aprofundar na explicação do

assédio e sua aplicação ao caso específico, evidenciando a necessidade de uma abordagem mais cuidadosa e contextualizada do tema.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. 262 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000642-78.2022.5.02.0009**. Pagamento de horas extras pela supressão de intervalo intrajornada. Pagamento de diferenças de adicional de insalubridade em grau máximo. Pagamento indenização por dano moral. Recorrente: Grazielle de Lima da Silva. Recorrida: Prevent Senior Private Operadora de Saúde LTDA. Rel. Des. César Augusto Calovi Fagundes. São Paulo, SP, 05 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000642-78.2022.5.02.0009/2#d1ff363>>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001253-51.2022.5.02.0067**. Rejeição de Preliminares e Condenação ao Pagamento de Diferenças Salariais e Adicional de Insalubridade. Recorrente: Inservice Limpeza e Infra-Estrutura LTDA. Recorrida: Antonia Brianda Pereira do Nascimento. Rel. Des. Rilma Aparecida Hemetério. São Paulo, SP, 19 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001253-51.2022.5.02.0067/2#32e7e2f>>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000755-68.2022.5.02.0385**. Inconformação com a Sentença, Pretende a autora a reforma, suscitando, em preliminar de mérito. Recorrente: Drogaria Sao Paulo S.A., e Vanessa Cristina de Sousa. Recorrida: As mesmas. Rel. Des. Simone Fritschy Louro. São Paulo, SP, 19 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000755-68.2022.5.02.0385/2#f4d0587>>. Acesso em: 21 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000549-46.2022.5.08.0016**. Discriminação Racial e Assédio Moral. Multa por Embargos Protelatórios, Intempestividade do Recurso, Negativa de Prestação Jurisdicional e Danos Morais. Recorrente: David Adailson Oliveira dos Reis, Angulo Forte Construções e Projetos LTDA (1ª Reclamada). Recorrido: Os Mesmos e Serviço Social do Comercio - sesc/ar/pa (2ª Reclamada). Rel. Des. Luis José de Jesus Ribeiro. Belém, PA, 26 de abril de 2023. Disponível

em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000549-46.2022.5.08.0016/2#65362bf>. Acesso em: 26 outubro 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000450-31.2022.5.08.0128**. Indenização por Danos Morais. Situação de Constrangimento Vivenciada pelo Trabalhador. Recorrente: Josivan dos Santos Silva. Recorrido: Disveco LTDA. Rel. Des. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury. Belém, PÁ, 16 de maio de 2023. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/000045031.2022.5.08.0128/2#a7d3e13>. Acesso em: 26 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário nº 000179-16.2022.5.08.0130**. Indenização por Danos Morais - Redução do Quantum - Parcial Provimento. Recorrente: Pavibra Engenharia LTDA. Recorrido: Raimundo Nonato Martins da Silva. Rel. Des. Maria Valquiria Norat Coelho. Belém, PÁ, 30 de maio de 2023. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000179-16.2022.5.08.0130/2#9103c36>>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: Análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 6ª. ed. São Paulo: LTR Editora, 2023.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, [S.l.], v. 6, n. 2, p., 367-380, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KqQh/?lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/> Acesso em: 29 set. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo, Cengage Learning, 2008. 144 p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=IQYLEAAAQBAJ&hl=pt-BR&source=gbs_book_other_versions Acesso em: 30 set. 2023.

GENEBRA (Notícias da OIT). **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Organização Mundial do Trabalho, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao código civil**. v. 11. São Paulo: Saraiva, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. Os Critérios para a Fixação do Quantum Indenizatório e as Finalidades da Reparação Civil por Dano Moral. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 27, n. 313, p. 19-41, 2010. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000879262> Acesso em: 30 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008

LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims*, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990. Disponível em: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) Acesso em: 26 set. 2023.

MEDEIROS, Benizete Ramos. **Trabalho com Dignidade. Educação e qualificação é um caminho?.** São Paulo: LTR Editora, 2008.

MORAES, Alexandre. **Direitos Humanos Fundamentais**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 set. 2023.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SAVATIER, René. **Traité de La Responsabilité Civile**, vol.II, nº 525. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1989.

SELIGMANN SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTR Editora, 2015.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Violência psicológica e assedio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. **Meio ambiente do trabalho hígido: aspectos necessários para configuração do trabalho decente**. 2020. 153 p. Dissertação (Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional – Centro Universitário do Pará (CESUPA), Pará, 2020.