

Argumentação jurídica e fundamentação em direito: um estudo de caso nas sentenças que decidem sobre a indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho

Legal argumentation and reasoning in law: a case study in the sentences that decide on compensation for moral harassment in the workplace

Giovanilza Maria Pessôa de Oliveira¹

<https://orcid.org/0009-0007-7278-6056>

gil_pessoa@uol.com.br

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa é identificar nas sentenças analisadas, se a argumentação jurídica e a fundamentação, contribuem para o desestímulo da prática do assédio moral no ambiente de trabalho. A importância da análise se deve à necessidade de se revisar os paradigmas utilizados pelos operadores do Direito, na abordagem ao assédio moral, visto que não é incomum que o dano moral causado pelo assédio moral seja equiparado, em termos de reparação monetária, ao dano moral causado por relações de consumo. A pesquisa foi realizada por meio de análise jurisprudencial, buscando identificar os elementos presentes no discurso argumentativo, e na justificativa utilizada, que contribuem para o alcance do objetivo deste estudo. A análise é realizada no âmbito do TRT da 6ª Região, dentre as sentenças que julgaram improcedentes os pedidos de indenização por danos morais. Do estudo se conclui que nas Sentenças analisadas, a argumentação jurídica e a fundamentação validam elementos que tornam a atuação do Judiciário insuficiente para desestimular a prática do assédio moral; seja pelas sentenças apresentarem uma argumentação e fundamentação frágeis, seja por se desconsiderarem a probabilidade do assédio moral sob a responsabilidade objetiva da empresa, quando não há comprovação da responsabilidade subjetiva do empregado ou preposto investigado pela prática do assédio moral, ou mesmo por se tentar desqualificar o assédio moral colocando os holofotes no crescimento e desafios da economia, na produtividade e no lucro das empresas, entre outros pontos.

Palavras-chave: argumentação jurídica; fundamentação de decisões judiciais; assédio moral; direito do trabalho.

¹ Titulação principal: Doutora em Integração e Desenvolvimento Econômico, pela Universidade Autônoma de Madri (2015-1) – reconhecimento pela Unicamp (2016); Mestranda em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (2024-2025); Especialista em Advocacia Pública, pelo Instituto para o Desenvolvimento Democrático (2018-1); Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Frassinetti do Recife (2023-2). Titulação adicional: Mestra em Engenharia da Produção, pela Universidade Federal de Pernambuco (2000-2); Especialista em Gestão da Qualidade em Serviços, pela Universidade de Pernambuco, Faculdade de Administração (1999-1); Especialista em Gestão de Organizações em Ciência e Tecnologia em Saúde, pela Escola Nacional de Saúde Pública (2012-2); Bacharela em Administração, pelo Grupo Universitário Maurício de Nassau (2010-1); Bacharela em Comunicação Social – Jornalismo, pela Universidade Católica de Pernambuco (1994-1). Instituição à qual está ligado(a) – Acadêmica: Universidade Católica de Pernambuco (Mestrado em Direito na Linha de Pesquisa em Processo, Hermenêutica e Efetividade dos Direitos). Instituição à qual está ligado(a) – Profissional: Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (servidora requisitada).

Abstract

The general objective of this research is to identify, in the Sentences analyzed, whether the arguments and legal foundations contribute to discouraging the practice of moral harassment in the workplace. The importance of the analysis is due to the need to review the paradigms used by legal professionals when dealing with moral harassment, since it is not uncommon for the moral damage caused by moral harassment to be equated, in terms of monetary compensation, with moral damage, caused by consumer relations. The research was carried out through jurisprudential analysis, seeking to identify the elements present in the argumentative speech, and in the justification used, that contribute to achieving the objective of this study. The analysis is carried out in the TRT-6, among the sentences that rejected requests for compensation for moral damages. The study concludes that in the Sentences analyzed, the argumentation and legal reasoning validate elements that make the action of the Judiciary insufficient to discourage the practice of moral harassment; either because the sentences present weak arguments and justification, or because they ignore the probability of moral harassment under the objective responsibility of the company, when there is no proof of the subjective responsibility of the employee or representative investigated for the practice of moral harassment, or even because an attempt is made to disqualify the harassment moral focusing on economic growth and challenges, productivity and company profits, among other points.

Keywords: legal argumentation; justification of judicial decisions; moral harassment; labor law.

1 Introdução

Reduzir o grau de subjetividade, aumentando a segurança jurídica, em relação à decisão esperada na sentença é um desafio para o mundo do Direito. Para isso, utiliza-se ferramentas de argumentação e raciocínio jurídico. É certo que a verdade real é humanamente impossível de retratar na sua essência absoluta, através de um processo jurídico; uma vez que se encontra repleta de nuances vivenciadas de forma única por cada pessoa que participou do evento. Retratar essas nuances e como a legislação, a doutrina e a jurisprudência as explicam faz parte do discurso jurídico. O desafio do magistrado é, em meio às forças que interferem no espaço de decisão judicial, encontrar um possível ponto de pacificação para a disputa. Sem dúvida, não é um desafio pequeno; ainda mais quando se trata de um tema delicado como o assédio no local de trabalho. Traduzido, por alguns estudiosos, a exemplo de Leymann (1990, p. 119) e Márcia Guedes (2003, p. 162), como terror psicológico que visa destruir a pessoa assediada, o assédio moral apresenta dificuldades em demonstrar sua caracterização e mais ainda seus efeitos.

A argumentação jurídica e a fundamentação em direito são ferramentas que permitem aos operadores do Direito apresentarem, através de uma exposição lógica e concatenada da legislação e da doutrina, bem como da jurisprudência, os elementos que retratam um caso em específico, levando-o à análise sob a ótica jurídica. Alexy, ao referir-se à importância da argumentação jurídica, destaca que essa se faz necessária, pela imprecisão da linguagem do Direito, pela possibilidade de conflito entre as normas; ou ainda, porque a cada dia surgem novos fatos, ainda não regulamentados pela legislação atual. Também permitem que se defenda um ponto de vista, por vezes apresentando polos opostos de uma lide.

Em efeito, todo evento tem duas ou mais versões, a depender da ótica com o qual se mire. Decidir pela ótica a ter seu mérito reconhecido, quando uma disputa é judicializada, é um dos desafios enfrentados pelo Direito, em busca da verdade e do direito justo. Este, porém, seria o mundo ideal. Na prática, todos os Poderes da República encontram-se submetidos a relações de poder e interesses econômicos; estando o discurso jurídico eivado de elementos que refletem tal situação; seja conscientemente, seja por estar impregnado culturalmente, perpetuando, de qualquer forma, os modelos de estrutura social hegemônicos.

Em uma situação que retrata por vezes desafios para um coletivo de cidadãos, de empregados, de minorias, etc., é preciso se lidar ainda com dramas, que na maioria das vezes são individuais, solitários, quase invisíveis em meio à coletividade; trata-se do assédio moral, especialmente nocivo no ambiente de trabalho. Onde, a partir de condutas nocivas, para se utilizar de palavras polidas, quase técnicas, um assediador, tal qual um predador, escolhe uma vítima e contra ela pratica uma silenciosa tortura psicológica, buscando dominá-la.

Este trabalho de pesquisa tem como objetivo geral identificar nas sentenças analisadas, se a argumentação jurídica e a fundamentação, contribuem para o desestímulo da prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Valendo-se, para este fim, dos seguintes objetivos específicos: (1) Apresentar uma breve introdução, ao estado da arte na conceituação da argumentação jurídica e da fundamentação em direito; (2) Apresentar os conceitos básicos relacionados ao assédio moral e a legislação pertinente; (3) Identificar nas sentenças analisadas como ocorre a argumentação jurídica e/ou a fundamentação.

A pesquisa foi realizada por meio de análise jurisprudencial, através do método qualitativo, não havendo nenhuma pretensão de se realizar uma análise quantitativa, mas apenas identificação de elementos presentes no discurso argumentativo, e na justificação utilizada, que contribuam para se atingir os objetivos específicos deste estudo.

Para tanto, foram escolhidas aleatoriamente entre os Processos Eletrônicos, com sentenças proferidas em 2023-1 e disponibilizadas para livre acesso, Ações Trabalhistas – Rito Ordinário, no âmbito do TRT da 6ª Região, entre aquelas que tenham julgado pela improcedência do pedido de indenização por dano moral em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, proferidas por magistrados diferentes; excluindo-se os casos que apresentaram: ausência de prova; prova testemunhal dividida. Por uma limitação temporal, procedeu-se à análise de 3 (três) processos.

2 Argumentação jurídica e previsão legal para a fundamentação das decisões jurídicas

A argumentação é entendida como *um conjunto de regras internas à língua, que comandam o encadeamento dos enunciados, orientando a enunciação em certa direção* (Colares, 2014, p. 129). Virgínia Colares (2014, *apud* Ducrot, 1977) destaca que *a argumentatividade está inscrita na própria língua [...] Todo dizer é um meio de levar o interlocutor a seguir certa direção, chegando a uma conclusão ou servindo para desviá-lo dela*. Para esta pesquisa, lança-se mão da Teoria da Argumentação Jurídica (TAJ) do filósofo e jurista alemão Robert Alexy. Para Alexy, são cinco os motivos para se utilizar a argumentação jurídica: a imprecisão da linguagem do Direito; a possibilidade de conflito entre as normas; o fato de que é possível haver casos que requeiram uma regulamentação jurídica, que não cabem sob nenhuma norma válida existente, bem como a possibilidade, em casos especiais, de uma decisão que contraria textualmente um estatuto (Alexy, 2021, pp 18-19). Desenvolvendo-se o discurso jurídico a partir de questões práticas e na pretensão de correção, dentro do ordenamento jurídico vigente.

Alexy, defende que a efetivação da pretensão de correção no discurso jurídico depende da justificação, ou seja, de que obedeça a regras, as quais divide em justificação interna e justificação externa. Utiliza-se a justificação interna do silogismo da lógica clássica, através da aplicação da norma jurídica a um fato; onde se espera que a decisão seja uma conclusão lógica das premissas apresentadas. Já a justificação externa é uma atividade argumentativa, voltada para o convencimento de que as premissas escolhidas são adequadas. O jurista divide, ainda, a justificação externa em seis grupos de regras: interpretação (semântica, histórica, comparada, teleológica, genética e sistemática); argumentação geral prática (razão); argumentação empírica (fatos); formas especiais de argumentação (analogia, argumentação a contrário, redução ao absurdo); argumentação dogmática; e uso de

precedentes. Destaca Alexy, em relação à dogmática jurídica, que essa compreende três dimensões:

- Dimensão descritiva-empírica: na qual se realiza uma descrição do direito vigente; sendo possível se distinguir a descrição e o prognóstico da prática nos tribunais e a determinação da real vontade do legislador.
- Dimensão lógica-analítica: na qual se realiza uma análise conceitual e sistemática da lei em vigor; incluindo tanto a análise de conceitos legais quanto a investigação das relações lógicas entre várias normas e princípios.
- Dimensão normativa-prática: prevê a elaboração de propostas para problemas jurídicos complexos; sendo perseguida por aqueles que fazem propostas para a interpretação de uma norma, ou para uma nova norma ou instituição e as justificam ou por aqueles que criticam uma decisão na lei com base em deficiências práticas e elaboram uma contraproposta.

Considera Alexy, que se limita a argumentação jurídica pela sua *sujeição à lei, a consideração obrigatória dos precedentes, seu enquadramento na dogmática elaborada pela Ciência do Direito organizada institucionalmente*. (Alexy, 2021, p. 28). Em relação ao uso de precedentes, Fredie Didier Júnior destaca que o Código de Processo Civil,

[...] inova ao dispor que os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente [...]. Prevê, assim, deveres gerais para os tribunais no âmbito da construção e manutenção de um sistema de precedentes (jurisprudência e súmula), persuasivos e obrigatórios, sendo eles: a) o dever de uniformizar sua jurisprudência; b) o dever de manter essa jurisprudência estável; c) o dever de integridade; e d) o dever de coerência (Didier, 2017, p. 136).

Alexy alerta, ainda, que uma das dificuldades para se seguir os precedentes é o fato de que dois casos não serem sempre totalmente idênticos; sendo então preciso se determinar que diferenças são relevantes. Outro ponto é que entre o momento em que se julga um caso e outro, ainda que sejam estes idênticos, podem ocorrer mudanças na abordagem utilizada.

Considerando o objeto principal deste trabalho, em relação a como se apresenta nas sentenças, da Justiça do Trabalho, a indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho, especial destaque se dá à sujeição da argumentação jurídica à legislação e ao seu então enquadramento dogmático; notadamente na abordagem aos elementos normativos presentes no *caput* do art. 223-G, da CLT, a ser abordado no tópico 4.

Quanto à fundamentação jurídica das decisões judiciais, cabe, inicialmente, um esclarecimento de que, como foge ao escopo deste trabalho debruçar-se sobre os elementos

conceituais relacionados com a *fundamentação*, a *justificação* e a *motivação*, buscando suas similitudes e diferenças, segue-se aqui o entendimento de que tenham o mesmo significado.

Destaca Otávio Motta que ainda que o papel da justificação das decisões judiciais como ponto fundamental da atividade jurisdicional no Estado Constitucional, *a interpretação jurídica é um caminho que se percorre por meio de escolhas. [...] trabalhar com o direito não é trabalhar com um objeto pronto, mas com indeterminação e equivocidade* (Motta, 2014, p. 19).

A fundamentação em direito tem previsão no ordenamento jurídico brasileiro, como indicado a seguir:

- Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade (CF, art. 93, IX; CPC, art. 11).
- O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias (CPC, art. 370. Parágrafo único).
- O juiz apreciará a prova constante dos autos, [...] e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento (CPC, art. 371).
- São elementos essenciais da sentença: [...] os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito (CPC, art. 489, II).
- Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: I – se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida; II – empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto; III – invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão; IV – não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador; V – se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos; VI – deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento (CPC, art. 489, § 1º).

Ou seja, não há sentença válida, sem que se apresente a fundamentação que conecta a norma ao fato. O que exige um entendimento do fato específico; mesmo quando esta norma se trate de um precedente, a partir de uma constatação de que há identificação suficiente. Destaca-se a importância do *princípio da primazia da realidade*, nas relações jurídico-

trabalhistas. Entretanto, a realidade fática está limitada pelo alcance das partes na produção das provas; fazendo a fundamentação justamente o enlace entre a norma e precedentes aplicados e o fato julgado.

Marlon Tomazette (2011, *apud* Mendonça, 2007) ressalta a visão de Mendonça, de que a fundamentação na decisão judicial *não requer exclusivamente a aprovação da comunidade jurídica, mas também a aprovação das próprias partes em litígio e da opinião pública em geral, sob o risco de representar ato completamente divorciado da realidade fática e carente de legitimidade*. No mesmo sentido, Teresa Alvim destaca que a fundamentação da decisão judicial deve ter, necessariamente, *uma dimensão fortemente atrelada ao caso concreto, à compreensão e à qualificação dos fatos, e outra voltada ao direito* (Alvim, 2023, p. 29). Tal ensinamento já era preconizado por Miguel Reale, através do que denominou como estrutura tridimensional do direito, baseada em que

Onde quer que haja um fenômeno jurídico, há, sempre e necessariamente, um *fato* subjacente (fato econômico, geográfico, demográfico, de ordem técnica etc.); um *valor*, que confere determinada significação a esse fato, inclinando ou determinando a ação dos homens no sentido de atingir ou preservar certa finalidade ou objetivo; e, finalmente, uma *regra* ou *norma*, que representa a relação ou medida que integra um daqueles elementos ao outro, o fato ao valor; Tais elementos ou fatores (fato, valor e norma) não existem separados um dos outros, mas coexistem numa unidade concreta. Mas ainda esses elementos ou fatores não só existem reciprocamente, mas atuam como elos de um processo (já que o Direito é uma realidade histórico cultural) de tal modo que a vida do Direito resulta da interação dinâmica e dialética dos três elementos que a integram (Reale, 2002, p. 65).

Por fim, cabe destacar, que já não se aceita que a decisão judicial baseada no livre convencimento do juiz. Sendo preciso,

[...] superar o fetichismo legalista em direção à realização da justiça. Não a justiça subjetivamente determinada, mas a justiça pautada pelo diálogo e pelo consenso. O desafio está lançado. Que as próximas gerações de juristas possam encontrar nesse desafio a serena e permanente motivação para realizar o direito justo (Teixeira, 2002, p. 225).

O professor José Mário Gomes Neto, destaca, ao referir-se ao modelo estratégico de decisão judicial, que *os juízes possuem um conjunto de preferências (tal como sugerido pelo modelo atitudinal), mas buscam estas preferências de uma maneira sofisticada, prudente, indireta, ou seja, estratégica, e não de forma sincera e direta* (Gomes Neto, 2020, p. 242). Ou seja, na sua decisão o juiz pondera ainda os custos e benefícios do seu posicionamento. Evidentemente, quanto mais legalista for o juiz, na sua tomada de decisão, menor será a interferência da variável política.

3 A análise crítica do discurso jurídico

Ainda que, a rigor, não seja o método a ser utilizado para esta pesquisa, a análise crítica do discurso jurídico aborda conceitos importantes para o entendimento da argumentação jurídica encontrada nas sentenças que decidem sobre a indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho. Pois, como ensina a professora Virgínia Colares

[...] a análise crítica do discurso (ACD) procura encontrar, nos textos analisados, evidências de como as estruturas e práticas sociais afetam e determinam a escolha dos elementos lingüísticos utilizados num texto, e que efeitos estas escolhas lingüísticas podem ter sobre as estruturas e práticas sociais como um todo. O termo crítica é usado para indicar que esta forma de análise lingüística tem como objetivo expor os laços ocultos entre linguagem, poder e ideologia. (Colares, 2017, p. 335).

Virgínia Colares (2010, *apud* Thopsom, 1995) registra como modos de operação da ideologia, naquilo que denomina como superfície do texto, os seguintes procedimentos:

- Legitimação – Relações de dominação são representadas como legítimas.
 - Racionalização – uma cadeia de raciocínio procura justificar um conjunto de relações.
 - Universalização – interesses específicos são apresentados como interesses gerais.
 - Narrativização – exigências de legitimação inseridas em histórias do passado que legitimam o presente
- Dissimulação – Relações de dominação são ocultas, negadas ou obscurecidas.
 - Deslocamento – deslocamento contextual de termos e expressões.
 - Eufemização – valorização positiva de instituições, ações ou relações.
 - Tropo – sinédoque, metonímia, metáfora.
- Unificação – Construção simbólica de identidade coletiva.
 - Estandartização – um referencial padrão proposto como fundamento partilhado.
 - Simbolização da unidade – construção de símbolos de unidade e identificação coletiva.
- Fragmentação – Segmentação de indivíduos e grupos que possam representar ameaça ao grupo dominante.
 - Diferenciação – ênfase em características que desunem e impedem a constituição de desafio efetivo.
 - Expurgo do outro – construção simbólica de um inimigo.
- Reificação – Retração de uma situação transitória como permanente e natural
 - Naturalização – criação social e histórica tratada como acontecimento natural
 - Eternalização – fenômenos sócio-históricos como permanentes

- Nominalização/Passivação – concentração da atenção em certos temas em detrimento de outros, com apagamento de atores e ações

Apresenta, pois, a linguagem, as *práticas de manipulação, criação de consenso e manutenção das relações hegemônicas* (Colares, 2010, p. 111). Enquanto “o discurso tem o poder social construtivo tríplice: (1) produz e reproduz conhecimentos e crenças por meio de diferentes modos de representar a realidade; (2) estabelece relações sociais e (3) cria, reforça ou reconstitui identidades (Colares, 2010, p. 334).

4 O assédio moral no ambiente de trabalho

Definir o assédio moral não é uma tarefa simples. Inicialmente, é preciso se compreender que se trata de um conceito em construção; exemplo disso é a mudança de paradigma trazida pela Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ao incluir na definição do termo *violência e assédio*, as ideias de ameaça, independentemente de ocorrer a conduta fática, e da não exigência da reiteração da conduta nociva; ou seja, uma única conduta pode caracterizar o assédio moral. Em efeito, o art. 1º, parágrafo 1º, da Convenção nº 190/OIT, apresenta as seguintes definições

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; [...].

Entretanto, ao se observar a prática até então majoritária na jurisprudência e na doutrina brasileira, observa-se uma constante alusão, para a caracterização do assédio moral, em relação às condutas nocivas, a termos como: por repetição ou sistematização (Hirigoyen, 2010, p. 17); de forma repetitiva e prolongada (Nascimento, 2004, p. 922); forma premeditada e repetida (Processo 0000055-68.2022.5.06.0007, p. 15); prática reiterada (Processo 0000511-75.2022.5.06.0182, p. 11); prática sistemática (Processo 0000542-35.2022.5.06.0008, p. 10).

Pois bem, para se remover a ideia de incompatibilidade entre estes dois momentos conceituais, uma saída pode ser se recorrer à intensidade da conduta nociva (ou ameaça); recurso este utilizado por Pessoa de Oliveira (2024, p. 208-209); que, para caracterizar um caso complexo de assédio moral, considerou um caso hipotético de assédio moral (Caso A)

[...] praticado a partir de 11 (onze) condutas (C) e suas ocorrências no tempo (t), considerando ainda a intensidade da agressão (I), chegando assim à seguinte equação:

$$\begin{aligned} C1 &= (C1_{(t0)} \times I_{(t0)}) + (C1_{(t1)} \times I_{(t1)}) + (C1_{(t2)} \times I_{(t2)}) + \dots + (C1_{(tn)} \times I_{(tn)}) \\ C2 &= (C2_{(t0)} \times I_{(t0)}) + (C2_{(t1)} \times I_{(t1)}) + (C2_{(t2)} \times I_{(t2)}) + \dots + (C2_{(tn)} \times I_{(tn)}) \\ &[...] \\ C11 &= (C11_{(t0)} \times I_{(t0)}) + (C11_{(t1)} \times I_{(t1)}) + (C11_{(t2)} \times I_{(t2)}) + \dots + (C11_{(tn)} \times I_{(tn)}) \\ \text{Caso A} &= C1 + C2 + \dots + C11 \end{aligned}$$

Observe-se que o caso de assédio moral poderá ser formado por uma única Conduta (C₁), cujo efeito dependerá do número de vezes em que ela se repete (0, 1, 2, 3, n) e da Intensidade (I) com que ocorre a cada vez que se repete. Evidentemente esta é uma tentativa ainda preliminar², do que vem a ser uma representação matemática para um caso de assédio moral; com o intuito de evidenciar que cada caso é um caso, com ofensas que podem atingir graduações como leve, média, grave ou gravíssima (segundo a ponderação utilizada no art. 223-G, § 1º, CLT).

Neste ponto, faz-se necessário se analisar as seguintes variáveis: dolo ou culpa; repetição ou não, da conduta nociva. Pois bem, como destacam Almeida, Viera e Vieira (2023, *apud* Sanched, 2020), o *crime habitual é aquele que se configura mediante a reiteração de atos*. E, nesse sentido, seguem Almeida, Vieira e Almeida que

[...] não há a possibilidade de um crime habitual existir na forma culposa, isto é, sem que o agente queira o resultado criminoso, tendo em vista que quem pratica o assédio moral age de forma consciente e desejando causar dano moral na vítima, o que não ocorre apenas uma vez, mas de forma reiterada (Almeida, Vieira, Almeida, 2023, p. 329).

A priori então, no caso de se tratar o assediador de uma gente público, já não caberia se recorrer à isenção de responsabilidade, com base na nova Lei da Improbidade Administrativa, por ausência de dolo. Por outro lado, ao se considerar a visão de que não se faz necessário a reiteração da conduta nociva, para caracterizar o assédio moral, pode-se assim também se recorrer ao Código Penal, através do instituto do crime permanente, no qual, como destaca Pessoa de Oliveira (2024, *apud* Bitencourt, 2015) *a ação praticada seja única, ela não se esgota na execução, como ocorre nos crimes instantâneos, mas se prolonga no tempo*; ao se considerar que da mesma forma se perpetuam os atos do assédio moral, uma vez que seus efeitos, a depender da intensidade, reverberam ao longo de dias, meses, ou mesmo anos.

² Preliminar tanto por não apresentar um rigor matemático, quanto por ainda não incluir a variável Efeito (E); esta bem mais complexa, uma vez que o efeito pode vir a se manifestar de imediato, ou em qualquer tempo futuro, em consequência de um abalo na saúde, ou de um evento traumático, como a perda de um ente querido, ou mesmo de mudanças na dinâmica social, a exemplo da aposentadoria ou de uma pandemia.

Entre as condutas que se caracterizam como assédio moral, a Controladoria Geral da União (CGU) apresenta uma extensa e detalhada relação de exemplos, que vão desde o isolamento social à ameaça de agressão física³. Tais condutas podem trazer, como alerta o Tribunal Superior do Trabalho (2022, p. 13) as seguintes consequências:

- Para o assediado – consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais; a exemplo de: dores generalizadas; palpitações; distúrbios digestivos; dores de cabeça; hipertensão arterial (pressão alta); alteração do sono; irritabilidade; crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional; perda do significado do trabalho; e suicídio.
- Para as organizações – redução da produtividade; rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; absenteísmo (faltas); licenças médicas; exposição negativa da marca; indenizações trabalhistas; e multas administrativas.
- Para o Estado – custos com tratamentos médicos; despesas com benefícios sociais; e custos com processos administrativos e judiciais.

Como destaca Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2007, p. 25), é apontado como *leading case* na jurisprudência brasileira, como o primeiro caso em que se reconhece como assédio moral, as perseguições sofridas por um técnico do setor de publicidade e propaganda, o Processo 1315.2000.00.17.00.1, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória/ES). A seguir pode ser conferida a ementa do processo

³ Exemplos de condutas de assédio moral: Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho; Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro; Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho; Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas; Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas; Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária; Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições; Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro; Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas; Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas; Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação; Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional; Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas; Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados; Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas; Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada; Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação; Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas; Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço; Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve; Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails; Ignorar a presença da pessoa; e Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa (CGU, 2023, p. 7-8).

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando a forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (Tribunal Regional do Trabalho, 17ª Região, RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.02, publicado na *Revista LTr* 66-10/1237).

Em relação ao instituto jurídico do dano moral ou extrapatrimonial, Cícero Favaretto destaca três funções básicas: “compensar alguém em razão de lesão cometida por outrem à sua esfera personalíssima, punir o agente causador do dano, e, por último, dissuadir e/ou prevenir nova prática do mesmo tipo de evento danoso” (Favaretto, 2014, p. 1).

Segundo o Conselho Nacional de Justiça (2024), entre os anos de 2020 e 2023, o Judiciário Trabalhista brasileiro recebeu 338.814 (trezentos e trinta e oito mil, oitocentos e quatorze) novas ações tendo como lide o assédio moral; o que reforça a importância do tema e contribui para que alguns defendam que há uma crescente indústria do assédio moral, sendo inclusive uma das premissas a serem consideradas nas sentenças que tratam do tema, desestimular tal indústria, ao se considerar a condição econômica do autor da demanda, evitando assim o chamada enriquecimento ilícito. Não se fala aqui de litigância de má fé, mas sim, ainda que se entendendo procedente a demanda, independentemente do dano causado, a indenização não deve ser alta o bastante para promover o enriquecimento do autor.

Ainda que não haja no ordenamento jurídico brasileiro legislação específica que trate do assédio moral, a questão se encontra amplamente positivada no texto constitucional, no código civil, na CLT, Código de Processo Civil, Código Penal, assim como Súmulas dos Tribunais Superiores; uma vez que as sentenças que julgam o assédio moral no ambiente de trabalho abordam temas como

(1) Inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade; (2) Ordem econômica: função social da propriedade; (3) Prova; (4) Responsabilidade civil; (5) Saúde e segurança do trabalhador; (6) Vedação à discriminação; (7) Direitos sociais (saúde, trabalho); (8) Dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e livre iniciativa (Pessoa de Oliveira, 2024, p. 199).

Mesmo a Convenção nº 190/OIT, que se encontra em processo de ratificação no Brasil, não aborda diretamente o assédio moral, fazendo referência genérica à *violência e*

assédio, e específica ao assédio sexual e com base no gênero. Também na Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), o tema do assédio moral segue em segundo plano na CLT

[...] pois foram abordados apenas os casos de danos morais, o que permitiu aos tribunais brasileiros desfigurar o assédio moral e seus elementos, tratando-o de forma equânime ao dano moral. Isso porque, inexistente legislação específica e eficiente acerca do tema (Almeida, Vieira, Almeida, 2023, p. 327).

Ainda assim, temos através da Lei nº 13.467/2017, a inclusão na CLT do Título II-A, que trata do dano extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho; e que traz o desafio de se manejar uma série de conceitos um tanto subjetivos e/ou indeterminados e mais fortemente definidos fora da esfera jurídica, a exemplo da honra, da imagem, da intimidade e da autoestima, além daquele que sintetiza a essência destes: a dignidade da pessoa humana. Pese estarem amplamente referenciados na doutrina e jurisprudência brasileira possuem difícil caracterização e quantificação, mais ainda quando fundamenta o argumento no dano causado pela agressão a estes bens imateriais.

Cabe esclarecer, sobre o conceito jurídico indeterminado, que este

[...] é indeterminado quando a estrutura normativa, em razão do emprego de expressões vagas ou de termos que exijam a realização de uma operação valorativa para a sua integração, apresenta uma fluidez mais acentuada, do que resulta uma maior mobilidade ao operador do direito. [...] Os conceitos indeterminados podem ser derivados de três situações: de uma imprecisão conceitual linguística; da incerteza resultante da necessidade de formulação de um juízo de valor; da exigência de realização de um juízo de prognose (Garcia, 2005, p. 85).

Aqui se destacam dois tipos de indeterminação: a imprecisão conceitual linguística – a exemplo da *dignidade da pessoa humana*; ou ainda aquela resultante da incerteza resultante da necessidade de formulação de um juízo de valor, quando a justificação – no campo do direito – é que permitirá compreender a significância do termo, aplicado ao caso. Ambas as situações apresentam uma carga de imprecisão, fluidez, indeterminação.

Evidentemente, fornecer parâmetros que contribuam para uma maior previsibilidade e segurança jurídica, em relação ao que se espera na decisão do magistrado, é algo positivo. Entretanto, o desafio fica ainda maior, diante do texto do *caput* do art. 223-G, que estabelece que, ao apreciar o pedido de indenização por dano extrapatrimonial, o juízo considerará elementos como: a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; e o grau de dolo ou culpa. Para completar, o § 1º do mesmo artigo, estabelece parâmetros para a

indenização que exigem uma ponderação quanto o grau da ofensa, em uma ponderação de leve à gravíssima.

5 Estudo de caso nas sentenças que decidem sobre a indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho

Trata-se da análise das sentenças proferidas no âmbito do Processo nº 0000368-26.2022.5.06.0008 (Processo A), Processo nº 0000773-47.2022.5.06.0401 (Processo B) e Processo 0000567-13.2020.5.06.0010 (Processo C).

A sentença do Processo A apresentou fundamentação⁴ subdividida em 29 (vinte e nove) tópicos, entre eles o que trata do *Assédio Moral. Indenização por Danos Morais*; já a sentença do Processo B apresentou fundamentação⁵, subdividida em 11 (onze) tópicos, entre eles o que trata da *Do Assédio Moral*; enquanto a sentença do Processo C apresentou fundamentação⁶, subdividida em 05 (cinco) tópicos, entre eles o que trata da *Indenização por Danos Morais*.

A partir da análise textual das sentenças, foram identificadas as proposições relativas a cada processo, quanto às suas argumentações e fundamentações, totalizando 70 (setenta) proposições.

5.1 Processo A

⁴ (1) Requerimento de Intimação Exclusiva; (2) Da Incompetência Absoluta. (3) Dos Recolhimentos Previdenciários; (4) Da Liquidação dos Pedidos. Iliquidez Parcial. Multa Normativa. Aviso Prévio; (5) Da Inépcia da Inicial; (6) Da Ilegitimidade Passiva da 2ª Ré; (7) Da Responsabilidade das Reclamadas. Grupo Econômico; (8) Do Reconhecimento de Vínculo de Emprego em Período Sem Registro. Retificação da Data de Admissão em CTPS; (9) Da Extinção do Vínculo Empregatício. Retificação da Data de Saída em CTPS; (10) Da Integração do Auxílio-Alimentação ao Salário; (11) Da Integração à Remuneração de Bonificação (Descarte de Dejetos). Atividade Ilícita; (12) Do Acúmulo/Desvio de Função. Diferenças Salariais; (13) Do Adicional de Insalubridade. Entrega do PPP; (14) Da Jornada de Trabalho. Ausência de Obrigatoriedade do Controle de Ponto; (15) Do Adicional Noturno; (16) Das Horas Extras. Acordo Tácito de Compensação de Jornada; (17) Do Intervalo Intrajornada; (18) Dos Domingos e Feriados; (19) Do Sobreaviso; (20) Dos Depósitos Fundiários Inadimplidos; (21) Da Multa do art. 477, § 8º, CLT; (22) Assédio Moral. Indenização por Danos Morais; (23) Da Litigância de Má-Fé; (24) Da Justiça gratuita; (25) Dos Honorários Advocatícios Sucumbenciais; (26) Dos Honorários Periciais; (27) Da Correção Monetária e Juros de Mora; (28) Das Contribuições Previdenciárias e Fiscais; (29) Da Recomendação Conjunta nº 3/GP.CGJT de 27/9/2013.

⁵ (1) Da Inépcia; (2) Da indenização decorrente da estabilidade; (3) Das diferenças salariais e descontos de comissões; (4) Das horas extras; (5) Do acúmulo de funções; (6) Do assédio moral; (7) Da justiça gratuita; (8) Dos honorários advocatícios; (9) Do parâmetro de liquidação; (10) Da correção monetária; (11) Da responsabilidade dos recolhimentos previdenciários e fiscais.

⁶ (1) Da prescrição; (2) Do acúmulo de função; (3) Dos pleitos relativos ao estado de saúde da parte autora; (4) Da indenização por danos morais; (5) Da gratuidade de justiça. Dos honorários advocatícios.

Trata-se de Processo Judicial Eletrônico, com autuação em 18/05/2022 e sentença em 19/03/2023.

O assédio moral consiste em uma conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos que se perpetue no tempo e atenta contra a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, fragilizando-o e desestruturando-o, com a finalidade de excluir o obreiro do ambiente de trabalho.

Pode ocorrer de diversas formas, seja diante de uma vigilância excessiva, pelo isolamento do trabalhador, deixá-lo no ócio, ou mesmo ao constrangê-lo e humilhá-lo por alguma característica pessoal.

Uma vez configurado o assédio moral, impõe-se o dever de indenizar, já que a indenização por dano moral tem por finalidade a garantia de uma recomposição pelo ato ilícito que provoque lesão aos direitos da personalidade da vítima, o que efetivamente ocorre com o trabalhador assediado.

Caberia ao reclamante comprovar a efetiva prática das condutas reportadas na peça de ingresso, por serem fatos constitutivos do seu direito à indenização perquirida (art. 818, I, CLT) [...].

Fragmento 1 (p. 20-21)

Proposições

1. A sentença, em seu texto argumentativo, apresenta 09 (nove) linhas, pela lauda original, que reproduzem a doutrina sobre o assédio moral, no ambiente de trabalho.
2. A sentença, em seu texto argumentativo, apresenta 02 (duas) linhas, pela lauda original, que fazem referência à legislação, nomeadamente à CLT.
3. A sentença, em seu texto argumentativo, não apresenta nenhuma menção à jurisprudência relacionada com o assédio moral.

Análise

Ao citar a doutrina, a sentença não traz em seu texto as fontes; de toda forma, entende-se que os pontos selecionados tenham especial importância para o juízo. No trecho destaca-se o conceito e efeitos do assédio moral; quem pode praticá-lo; o dever de indenizar e o ônus da prova para o Reclamante. Pode-se entender como débil a referência à legislação, uma vez que poderia citar ainda a Constituição, o Código Civil e o CPC. Ao não citar jurisprudência sobre o tema, não há como saber se o juízo efetivamente fez consulta a estas (o que poderia contribuir para o julgamento do caso).

Caberia ao reclamante comprovar a efetiva prática das condutas reportadas na peça de ingresso, por serem fatos constitutivos do seu direito à indenização perquirida (art. 818, I, CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento.

Fragmento 2 (p. 21)

Proposições

4. A sentença, em seu texto, apresenta uma única menção de relação entre a legislação (CLT) e a fundamentação.
5. A sentença, em seu texto, ao relacionar a legislação (CLT) e a fundamentação; registra que caberia ao reclamante comprovar a efetiva prática das condutas reportadas na peça de ingresso, encargo do qual não se desincumbiu a contento.

Análise

Destaque-se que mesmo antes de adentrar na Fundamentação, mesmo antes de apresentar os testemunhos, a sentença em seu texto, já se antecipa em dizer que o Reclamante não se desincumbiu a contento do encargo de comprovar o assédio moral.

Narrou o reclamante que a empregadora constantemente realizava ameaças de demissão, obrigava o descarte de dejetos em locais inapropriados, cometendo, no seu entender, crime ambiental, praticava xenofobia e proibia pausa para ir ao banheiro.

Fragmento 3 (p. 20)

Proposições

6. O Reclamante alega que sofria ameaças de demissão da Reclamada.
7. O Reclamante alega que a Reclamada o obrigava a realizar o descarte de dejetos em locais inapropriados.
8. O Reclamante alega que cometia a Reclamada, no seu entender, crime ambiental (por determinar os descartes em local inapropriado).
9. O Reclamante alega que era alvo de xenofobia, por parte da Reclamada.
10. O Reclamante era proibido, pela reclamada, de realizar pausa para ir ao banheiro.

Análise

A utilização do verbo narrar, a frase “Narrou o Reclamante...” enfraquece a credibilidade da fala. Caberia verbos mais incisivos, como alegar, onde teríamos “Alega o Reclamante...”.

Há um mix de informações, que da forma como estão apresentadas no texto da sentença, deixa a impressão de que o Reclamante não conseguiu estabelecer uma linha de argumentação, seja por ter alguma dificuldade de se expressar, seja pela forma como foi tomado o depoimento. Da fala do Reclamante, a sentença apresenta em seu texto, cinco recortes de condutas, que em separado, não caracterizam o assédio moral.

Observe-se a diferença na descrição dos fatos, com a troca do verbo e se a sequência da fala fosse apresentada como a seguir: Alega o Reclamante que a empregadora praticava xenofobia e o proibia de realizar pausa para ir ao banheiro; e obrigava o descarte de dejetos em locais inapropriados, cometendo, no seu entender, crime ambiental; e constantemente realizava ameaças de demissão.

De outra banda, a 1ª ré negou todas as acusações, requerendo a improcedência do pedido. Frisou que era o reclamante quem ameaçava pedir demissão se não fossem atendidas as exigências por ele requeridas, tratando comumente a Sra. (nome) – funcionária do administrativo – de forma grosseira.

Fragmento 4 (p. 20)

Proposições

11. A Reclamada nega todas as acusações.
12. A Reclamada alega que o Reclamante ameaçava pedir demissão se não fossem atendidas as exigências por ele requeridas.
13. A Reclamada alega que o autor comumente tratava a funcionário do administrativo de forma grosseira.

Análise

A Reclamada, de plano nega as acusações. Ficaria mais claro se a negativa fosse apresentada no texto, ponto a ponto, como por exemplo se estivesse escrito que: (1) A Reclamada negou que o obriga os funcionários a realizarem descarte de dejetos em locais inapropriados; (2) A Reclamada alega que se o Reclamante descartava os dejetos em local inapropriado, o fazia por decisão própria, e sem conhecimento da empresa... O texto que retrata as falas ponto a ponto, permite melhor se identificar as inconsistências.

Busca ainda a ré atingir o Reclamante, a quem descreve como um empregado grosseiro, que fazia exigências e ameaçava se demitir, como se sentisse ser muito importante e não se preocupasse com o funcionamento da empresa. Essa estratégia não exime a empresa das suas responsabilidades, mas busca reduzir a credibilidade do Reclamante; de toda maneira é uma prática arriscada, quando utilizada em um momento em que a empresa saiba ser culpada (não digo aqui que seja); a menos que o advogado perceba um ambiente favorável à Reclamante.

A testemunha por ele convidada apenas citou que poderia recusar o chamamento para laborar após o final da sua jornada, sem haver qualquer punição, mas que sofria ameaça de demissão.

Proposições

14. A testemunha do Reclamante confirma haver solicitação para laborar após o final da jornada.
15. A testemunha do Reclamante alega que poderia recusar o chamamento para laborar após o final da sua jornada.
16. A testemunha do Reclamante alega que não haveria nenhuma punição caso se recusasse a laborar após o final da sua jornada.
17. A testemunha do Reclamante alega que caso se recusasse a laborar após o final da sua jornada, sofriria ameaça de demissão.

Análise

Do testemunho, o que de fato se extrai é que a testemunha do Reclamante confirma haver solicitação para laborar após o final da jornada. As outras informações são contraditórias. Pois, se a proposição 16 for verdadeira, a proposição 17, pela lógica, será falsa.

Considero, neste particular, não ter se evidenciado qualquer ilícito grave praticado pela empresa, afinal, o próprio inquirido declarou que não havia punição em caso de recusa. Além disso, pelo que se percebe através do print da conversa estabelecida via Whatsapp, trazida em contestação (ID. e29c00d – fls. 140/143 do PDF) – cuja autenticidade foi reconhecida pelo autor, quando inquirido em depoimento pessoal –, há o indicativo de que era o reclamante quem externava insatisfações com ameaças de intentar ação judicial para resolver o litígio.

Fragmento 6 (p. 21)

Proposições

18. O juízo considera não ter se evidenciado qualquer ilícito grave praticado pela empresa.
19. O juízo considera não ter se evidenciado qualquer ilícito grave praticado pela empresa, afinal, o próprio inquirido declarou que não havia punição em caso de recusa.
20. A contestação da Reclamada apresenta conversa estabelecida via WhatsApp.
21. O Reclamante reconhece, em depoimento, a autenticidade da conversa estabelecida via WhatsApp, com a Reclamada.
22. O juízo percebe na conversa estabelecida via WhatsApp que nela o Reclamante externava, à Reclamada, suas insatisfações.

23. O juízo percebe na conversa estabelecida via WhatsApp que nela o Reclamante realiza à Reclamada ameaças de intentar ação judicial para resolver o litígio.

Análise

A conversa do WhatsApp reforça o que foi dito na proposição 12; mas em nada inocenta a Reclamada. A proposição 19 também não é argumento para a proposição 18. Afinal já há evidência de que há um entendimento, equivocado, entre os empregados de que a ameaça de demissão não seria punição.

Ressalte-se que também nada foi exposto pela testemunha autoral quanto à prática de xenofobia ou de proibição de utilização do banheiro, sem se olvidar, no tocante a esse último fato, que o trabalho do demandante era preponderantemente externo.
Fragmento 7

Proposições

24. A testemunha do Reclamante nada expõe quanto à prática de xenofobia.
25. A testemunha do Reclamante nada expõe quanto à proibição de utilização do banheiro.
26. A testemunha do Reclamante não se ouvida de que o trabalho do demandante era preponderantemente externo.

Análise

Quanto a Proposição 24, não há o que se inferir (pelo texto não fica claro se foi realizada a pergunta, ou se a resposta foi uma negativa). Mas nas proposições seguintes, novamente se apresenta argumentos inválidos. O fato proposição 26 ser verdadeira, não valida a proposição 25; basta que a empresa proíba o funcionário de parar o veículo ou a coleta do resíduo, para uso do banheiro; e pode nem chegar a proibir; basta que exija o cumprimento de prazos/metras que o impeçam de parar para uso do banheiro.

Destarte, não há provas concretas de prática de assédio moral por parte de quaisquer dos prepostos da empregadora em detrimento do autor.
Fragmento 8 (p. 21)

Proposições

27. O juízo considera que não há provas concretas de prática de assédio moral por parte de quaisquer dos prepostos da empregadora/Reclamada em detrimento do autor.

Análise

O problema aqui não é a conclusão à qual chega o juízo. Mas a antecipação desta conclusão no texto da sentença, antes que se exponha todos os fatos; apresentando-se uma condução argumentativa capaz de gerar mais confiança.

No que tange à alegação de que os descartes eram feitos em locais inapropriados, limitou-se a testemunha convidada pelo reclamante a afirmar que o despejo de dejetos era feito na rua, sem evidenciar, no caso presente, a imposição pela 1ª demandada de que assim fosse obrigatoriamente procedido. Ademais, caso restasse efetivamente comprovada a prática de ato ilícito para o qual o autor atuou diretamente, não haveria que se falar em lesão a direito da personalidade do trabalhador, e sim de sua responsabilização criminal pelo ocorrido.

Fragmento 9 (p. 21)

Proposições

28. A testemunha do Reclamante afirma que o despejo de dejetos era feito na rua.
29. A testemunha do Reclamante não evidencia a imposição pela 1ª demandada de que assim fosse obrigatoriamente procedido o descarte na rua.
30. O juízo entende que caso restasse efetivamente comprovada a prática de ato ilícito para o qual o autor atuou diretamente, não haveria que se falar em lesão ao direito da personalidade do trabalhador.
31. O juízo entende que caso restasse efetivamente comprovada a prática de ato ilícito para o qual o Autor/Reclamante atuou diretamente, caberia sua responsabilização criminal pelo ocorrido.

Análise

A proposição 29 não isenta a 2ª demandada; não havendo a referência, é de se inferir que a pergunta não foi feita em relação à 2ª demandada (mas deveria ter sido feita). O despejo dos dejetos era realizado em local impróprio, isso é um fato (proposição 28 e proposição 7). Independentemente da de qualquer fato, a empresa segue responsável pelo descarte errado.

O juízo além de entender (e aqui se antecipa novamente) que não há lesão ao direito da personalidade do trabalhador; afirma que poderia o trabalhador ser criminalmente responsabilizado. Aqui o principal ponto é que esse posicionamento inibe o direito do Reclamante de buscar a jurisdição; pois, ou a proposição 28 é falsa, não tendo sido atingido o Reclamante, ou ela é verdadeira e poderá o Reclamante responder criminalmente. É quase como dizer nem recorra da sentença, porque você vai se expor mais.

Por todo exposto, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais.

Fragmento 10 (p. 21)

Proposições

32. O juízo julgou, por todo o exposto, pela improcedência do pedido de indenização por danos morais.

Análise

Agora sim é o momento para apresentar a conclusão. Entretanto, o todo o exposto, pode não conduzir conclusão indicada. Não se está aqui fazendo julgamento de mérito em relação ao juízo ter julgado improcedente o pedido; mas sim, de que o exposto, faz com que se espere uma decisão contrária. Poderia ter se concluído mesmo que a Reclamada não pratica o assédio moral e sim uma gestão por injúria (pressão para que se exerça as atividades como determina), mas se escolheu o caminho de apresentar proposições frágeis ou mesmo contraditórias, como argumento para se validar a decisão de que não houve assédio moral.

5.2 Processo B

Trata-se de Processo Judicial Eletrônico, com autuação em 19/10/2022 e sentença em 04/04/2023.

Inicialmente, não se pode confundir assédio moral com dano moral. Assédio moral é conduta específica, resultado de perseguição insistente a um empregado, com vistas à humilhá-lo, constrangê-lo e isolá-lo, prática esta que provoca danos à sua saúde física e psicológica. Já dano moral é o resultado de qualquer conduta que provoque perda imaterial ao empregado, normalmente ligada aos direitos da personalidade.

Fragmento 11 (p. 7)

Proposições

33. A sentença, em seu texto argumentativo, apresenta 06 (seis) linhas, pela lauda original, que reproduzem a doutrina sobre o assédio moral, no ambiente de trabalho.
34. A sentença, em seu texto argumentativo, não apresenta nenhuma menção à jurisprudência relacionada com o assédio moral.
35. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, trata de diferenciar assédio moral de dano moral.
36. A sentença, em seu texto, não apresenta nenhuma menção de relação entre a doutrina apresentada e a fundamentação.

Análise

Ao citar a doutrina, a sentença não traz em seu texto as fontes; de toda forma, entende-se que os pontos selecionados tenham especial importância para o juízo. No trecho destaca-se o conceito e efeitos do assédio moral. Pode-se entender como débil a referência à legislação, uma vez que poderia citar ainda a CF, o Código Civil e o CPC. Ao não citar jurisprudência sobre o tema, não há como saber se o juízo efetivamente fez consulta a estas.

Pugna a autora pela percepção de uma indenização reparatória, em razão do assédio moral sofrido ao longo do liame laboral.

Fragmento 12 (p. 7)

Proposições

37. A autora pugna pela percepção de uma indenização reparatória, em razão do assédio moral.

Análise

Não há o que se inferir da proposição 37.

De saída, dá conta o depoimento da 1ª testemunha trazida pela obreira que o superior hierárquico da reclamante, Sr. (nome), por uma única vez, dirigiu comentário inapropriado à reclamante, quando fez referência a sua velocidade de trabalho. Ora, não se cuidando de conduta reiterada, de assédio moral não se trata.

Fragmento 13 (p. 7)

Proposições

38. A testemunha da Reclamante afirma que o superior hierárquico da reclamante por uma única vez, dirigiu comentário inapropriado à autora.

39. A testemunha da Reclamante afirma que o superior hierárquico da Reclamante na única vez em que dirigiu à Reclamante comentário inapropriado, fez referência a sua velocidade de trabalho.

Análise

Quanto a proposição 39, ter a testemunha presenciado uma única vez o fato, não quer dizer que ele não tenha se repetido, e até mesmo com outras nuances que esta desconheça.

Outrossim, os depoimentos colhidos indicam que o Sr. (nome) era ríspido não apenas com a reclamante, mas com os demais empregados sob a sua supervisão. Ainda que tal comportamento não seja salutar ao ambiente laboral, não tem o condão de ser caracterizado como assédio.

Fragmento 14 (p. 7)

Proposições

40. O juízo entende que como superior hierárquico da Reclamante era ríspido não apenas com a reclamante, mas com os demais empregados sob a sua supervisão, isto descaracteriza o assédio moral (sofrido pela Reclamante).

Análise

O que se infere da proposição 40 é que o superior hierárquico era rígido com os empregados que se encontravam sob sua supervisão. Isso não invalida a proposição 37. O assédio moral poderia ser coletivo, e aqui se trata não do assédio institucional, por vezes confundido com o coletivo, mas daquele direcionado ao grupo de empregados sob a supervisão do assediador (esse seria um ponto a ser esclarecido). Não é porque 01 (um) funcionário decidiu ajuizar e os demais não, que isso descaracterize o assédio coletivo; podendo ainda o único assediado ser o Reclamante (o fato não está esclarecido).

Sem falar que não se pode interpretar como assédio a mera exigência de aumento das vendas. É óbvio que o empregado menos produtivo, frente aos demais, num mercado altamente competitivo, está fadado à dispensa.
Fragmento 15 (p. 7)

Proposições

41. O juízo entende que não se pode interpretar como assédio (moral) a mera exigência de aumento das vendas.
42. O juízo entende que, com a cobrança de metas, é óbvio que o empregado menos produtivo, frente aos demais, num mercado altamente competitivo, está fadado à dispensa.

Análise

A sentença, em seu texto, apresenta uma proposição válida (proposição 41). Para gerar argumento para a distorção que vem em seguida, quando infere que o empregado que se incomoda com a cobrança de metas, o faz por ser o menos produtivo, talvez ainda por ser lerdado (veja-se a proposição 39); então nem lhe convém reclamar.

Por último, a política de incentivo à promoção de vendas casadas não é capaz de causar lesão a esfera personalíssima dos seus funcionários. Isso porque, tal



procedimento, quando muito, desafia ação própria a ser manejada na justiça comum cível, pelo cliente prejudicado, porquanto se trata de questão afeta a seara do direito do consumidor.

Fragmento 16 (p. 7)

Proposições

43. O juízo entende que a política de incentivo à promoção de vendas casadas não é capaz de causar lesão à esfera personalíssima dos seus funcionários.
44. O juízo entende que uma política de incentivo à promoção de vendas casadas desafia ação própria a ser manejada na justiça comum cível, pelo cliente prejudicado, porquanto se trata de questão afeta a seara do direito do consumidor.

Análise

Só que a proposição 44 apresenta um argumento que em nada está relacionado com a demanda. Se o cliente se sente prejudicado (ou não) com uma venda casada e decide recorrer (ou não) ao direito do consumidor, isso não tem o condão de fazer deixar de existir as condições a que estava submetido o empregado para cumprir as metas.

Descabida a indenização pretendida.

Fragmento 17 (p. 7)

Proposições

45. O juízo entende ser descabida a indenização pretendida, em razão do assédio moral.

Análise

Não há o que se inferir da proposição 45, a não ser que os argumentos apresentados no texto da sentença, são frágeis em conduzir a esse desfecho.

5.3 Processo C

Trata-se de Processo Judicial Eletrônico, com autuação em 10/07/2020 e sentença em 19/06/2023.

A sabedoria popular ensina que o trabalho dignifica o ser humano.

Fragmento 18 (p. 10)

Proposições

46. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, pela sabedoria popular, o trabalho dignifica o ser humano.

Análise

Ao abordar, já no início do texto da sentença, a temática de que o trabalho dignifica o ser humano (proposição 46), o juízo vai construindo um argumento que fará sentido ao ser considerado combinado com as proposições 51, 52, 53 e 54 (ver análise no Trecho 23).

Não houve citação, mas a frase integra texto de 2019 (Teixeira & Pamplona FILHO, 2019). Relevando que não houve a indicação da fonte; detêm-se a análise no fato de que nada há de inadequado com o texto. A questão é que este texto foi escolhido para a argumentação deste caso específico; que trata do assédio moral e não das relações gerais do mundo do trabalho.

Em termos jurídicos, a máxima revela-se totalmente acertada, o que não é surpreendente, já que, apesar das questões técnicas específicas, o Direito pode ser visualizado, numa perspectiva ampla, como o conjunto de regras e princípios que concretizam os ideais de justiça e de vida boa de uma sociedade, em dado momento histórico (p. 10).

Fragmento 19 (p. 10)

Proposições

47. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, o Direito pode ser visualizado, numa perspectiva ampla, como o conjunto de regras e princípios que concretizam os ideais de justiça e de vida boa de uma sociedade, em dado momento histórico.

Análise

Não houve citação, mas a frase integra texto de 2019 (Teixeira & Pamplona Filho, 2019). Relevando que não houve a indicação da fonte; detêm-se a análise no fato de que nada há de inadequado com o texto. A questão é que este texto foi escolhido para a argumentação deste caso específico; que trata do assédio moral e não das relações gerais do mundo do trabalho.

Caminhando ao encontro dessa ideia, a Organização Internacional do Trabalho sustenta que a todo aquele cuja sobrevivência depende da oferta de sua energia no mercado deve ser assegurado um trabalho em condições dignas, isto é, um trabalho decente.

Fragmento 20 (p. 10)

Proposições

48. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, a OIT sustenta que a todo aquele cuja sobrevivência depende da oferta de sua energia no mercado, deve ser assegurado um trabalho em condições dignas, isto é, um trabalho decente.

Análise (Vide Trecho 19).

A noção de trabalho decente propugnada pela Organização envolve a) a promoção do emprego produtivo e de qualidade, que permita ao obreiro sua própria realização pessoal e a participação para a concretização bem-estar coletivo; b) a ampliação das medidas de proteção social; c) o incentivo ao diálogo social; d) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, consagrados na Declaração de 1998 e nas Convenções 29 e 105 (abolição do trabalho escravo), 138 e 182 (proibição do trabalho infantil), 100 e 111 (proibição à discriminação no emprego) e 87 e 98 (liberdade sindical e negociação coletiva) (p. 10).

Fragmento 21 (p. 10)

Proposições

49. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, a noção de trabalho decente propugnada pela OIT envolve a) a promoção do emprego produtivo e de qualidade, que permita ao obreiro sua própria realização pessoal e a participação para a concretização bem-estar coletivo; b) a ampliação das medidas de proteção social; c) o incentivo ao diálogo social; d) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, consagrados na Declaração de 1998 e nas Convenções 29 e 105 (abolição do trabalho escravo), 138 e 182 (proibição do trabalho infantil), 100 e 111 (proibição à discriminação no emprego) e 87 e 98 (liberdade sindical e negociação coletiva).

Análise (Vide Trecho 19).

Em outras palavras: o trabalho deve ser um meio para a realização do indivíduo, para o desenvolvimento de suas potencialidades, para o fortalecimento de suas relações sociais [...]

Fragmento 22 (p. 10)

Proposições

50. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, o trabalho deve ser um meio para a realização do indivíduo,

para o desenvolvimento de suas potencialidades, e para o fortalecimento de suas relações sociais.

Análise (Vide Trecho 19).

Em outras palavras: o trabalho deve ser um meio para [...] a contribuição para o desenvolvimento socioeconômico da nação e para a obtenção dos resultados financeiros pretendidos pelo seu empregador, bem como para a participação em um esforço coletivo de proteção do meio ambiente, especialmente daquele em que o labor é executado. Presentes essas condições, pode-se falar de trabalho decente, produtivo, sustentável e de qualidade.

Fragmento 23 (p. 10)

Proposições

51. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, o trabalho deve ser um meio para a contribuição para o desenvolvimento socioeconômico da nação.
52. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, o trabalho deve ser um meio para a obtenção dos resultados financeiros pretendidos pelo seu empregador.
53. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, o trabalho deve ser um meio para a participação em um esforço coletivo de proteção do meio ambiente, especialmente daquele em que o labor é executado.
54. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, presentes as condições mencionadas, se falar de trabalho decente, produtivo, sustentável e de qualidade.

Análise

As proposições de 51 a 54 fazem referência ao papel das empresas no desenvolvimento econômico do país, com foco na produção e no retorno financeiro para o empregador. Trazendo, nas entrelinhas – pela estrutura argumentativa, a ideia de que o empregado que se opõe a este sistema, não é digno como ser humano (análise Trecho 18).

Não houve citação, mas a frase integra texto de 2019 (Teixeira & Pamplona Filho, 2019). Relevando que não houve a indicação da fonte; detêm-se a análise no fato de que nada há de inadequado com o texto. A questão é que este texto foi escolhido para a

argumentação deste caso específico; que trata do assédio moral e não das relações gerais do mundo do trabalho.

No plano interno, a Constituição Federal de 1988 estabelece que o valor social do trabalho é um dos fundamentos da República (art. 1º), bem como que a valorização do trabalho humano é uma das bases da Ordem Econômica, sendo a promoção da dignidade humana uma das suas finalidades (art. 170).

Fragmento 24 (p. 10)

Proposições

55. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o mundo do trabalho, afirma que, a CF/1988 estabelece que o valor social do trabalho é um dos fundamentos da República (art. 1º), bem como que a valorização do trabalho humano é uma das bases da Ordem Econômica, sendo a promoção da dignidade humana uma das suas finalidades (art. 170).

Análise

Em realidade, o art. 170/CF faz referência a que ordem econômica, [...] tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna.; mas em relação a lhe subsidiar o sustento. Vinculá-la à promoção da dignidade humana, nos moldes em que se estrutura a economia hoje no Brasil, torna-se uma falácia. O empresário que demite para ver as ações da sua empresa crescerem na Bolsa de Valores, não está preocupado com a dignidade humana.

Mais uma vez se registre que nada há de inadequado com o texto; a questão é que este texto foi escolhido para a argumentação deste caso específico; que trata do assédio moral.

Assim, não restam dúvidas de que, para o Direito, o trabalho é um meio para a plena realização do ser humano, não um instrumento para a violação de sua dignidade. Justamente por isso, as situações que tornem indignas as condições de trabalho, como as hipóteses de dano moral, devem ser severamente reprimidas pelo Judiciário.

Fragmento 25 (p. 10)

Proposições

56. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, afirma que, não restam dúvidas de que, para o Direito, o trabalho é um meio para a

plena realização do ser humano, não um instrumento para a violação de sua dignidade.

57. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, afirma que, as situações que tornem indignas as condições de trabalho, como as hipóteses de dano moral, devem ser severamente reprimidas pelo Judiciário.

Análise (Vide Trecho 19).

O dano moral pode ser compreendido como a violação de um direito da personalidade ou, em perspectiva mais ampla, da dignidade humana.

Fragmento 26 (p. 11)

Proposições

58. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, busca conceituar o dano moral.

Análise

Não há inferência a fazer, sobre a proposição 58.

Tratando-se o dano moral de uma hipótese de dano *in re ipsa*, alegada sua ocorrência, a respectiva reparação civil depende da comprovação do fato violador de direito da personalidade e do nexo de causalidade em relação ao comportamento do empregador ou de seus prepostos, podendo ou não exigir-se a presença de culpa, de acordo com o enquadramento num caso de responsabilidade subjetiva ou objetiva (Código Civil, arts. 186 e 927).

Fragmento 27 (p. 11)

Proposições

59. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, trata do dano *in re ipsa*.
60. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar na doutrina sobre o assédio moral, quanto ao dano *in re ipsa*, alega que a respectiva reparação civil depende da comprovação do fato violador de direito da personalidade e do nexo de causalidade em relação ao comportamento do empregador ou de seus prepostos.
61. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar na doutrina sobre o assédio moral, quanto ao dano *in re ipsa*, alega que pode ou não se exigir a presença de culpa, de acordo com o enquadramento num caso de responsabilidade subjetiva ou objetiva.

Análise

Em tese, as proposições 59, 60 e 61 estão corretas. O problema está em não se esclarecer, que se o dano moral ocorre no ambiente de trabalho, a empresa ou o empregador – caso não haja uma empresa, como no caso do empregador doméstico, por exemplo – já detém a responsabilidade objetiva. Logo, nada há que ser comprovado.

Já em relação ao empregado ou preposto que, trabalhando na empresa, tenha por ação ou omissão causado o dano moral, a este caberá a comprovação ou não de dolo ou culpa, por sua responsabilidade subjetiva.

Mas atenção: mesmo não se estabelecendo a responsabilidade do empregado, a responsabilidade da empresa já está estabelecida. Não é porque se inocenta o empregado, que será inocentada a empresa.

Assim, é possível afirmar que as ações nas quais se discute a configuração de dano moral envolvem basicamente dois aspectos: a) a comprovação de certos fatos, ressalvadas as exceções previstas no Código de Processo Civil; b) o exame a respeito da tese jurídica quanto ao enquadramento dos fatos como dano (p. 11).

Fragmento 28 (p. 11)

Proposições

62. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, alega que é possível afirmar que as ações nas quais se discute a configuração de dano moral envolvem basicamente dois aspectos; sendo o primeiro: a) a comprovação de certos fatos, ressalvadas as exceções previstas no Código de Processo Civil.

63. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar na doutrina sobre o assédio moral, alega que é possível afirmar que as ações nas quais se discute a configuração de dano moral envolvem basicamente dois aspectos; sendo o segundo: b) o exame a respeito da tese jurídica quanto ao enquadramento dos fatos como dano moral.

Análise

Não há inferência a se fazer em relação às proposições 62 e 63.

De acordo com as regras de distribuição do ônus da prova (CLT, art. 818, c/c CPC/15, art. 373), é encargo do reclamante comprovar a ocorrência dos elementos mencionados.

Trecho 29 (p. 11)

Proposições

64. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, trata do encargo ao Reclamante quanto ao ônus da prova.

Análise

Não há inferência a se fazer em relação à proposição 64. Observe-se, porém, que esta é a referência 1 ao ônus da prova (apresentada nas proposições 64 e 67).

Conceitualmente o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, tendo por finalidade expor, deliberadamente, o trabalhador a situações humilhantes, desestabilizando a relação empregatícia. O assédio moral pode ser comissivo ou omissivo, horizontal ou vertical (ascendente ou descendente). Pode ainda assumir configuração individual ou institucional (ou coletiva). Na modalidade individual, é dirigido ao trabalhador isoladamente com o intuito de ofender a sua personalidade e a dignidade humana praticada por um empregado da empresa, geralmente com poderes de mando superiores ao do assediado. Já no assédio moral institucional (ou coletivo), a prática consiste em verdadeira técnica de gestão empresarial, agregada à dinâmica da atividade produtiva, maculando completamente o meio ambiente de trabalho.

Fragmento 30 (p. 11)

Proposições

65. A sentença, em seu texto argumentativo, ao abordar a doutrina sobre o assédio moral, trata de conceituar o dano moral.

Análise

Ao citar a doutrina, a sentença não traz em seu texto as fontes; de toda forma, entende-se que os pontos selecionados tenham especial importância para o juízo. No trecho destaca-se o conceito e efeitos do assédio moral. Ao não citar jurisprudência sobre o tema, não há como saber se o juízo efetivamente fez consulta a estas.

No caso dos presentes autos, a parte autora postula o pagamento de indenização por danos morais, alegando haver sofrido assédio moral. (p. 11).

Fragmento 31 (p. 11)

Proposições

66. O juízo xxx (p. 11).

Análise

Não há inferência a se fazer em relação à proposição 66.

O ônus de provar a existência dos requisitos que ensejem a indenização por danos morais é da parte autora, que dele não se desincumbiu satisfatoriamente, não comprovando, através de qualquer meio, a tese alegada na peça de ingresso.

Fragmento 32 (p. 11)

Proposições

67. O juízo julga que o Reclamante não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus de provar a existência dos requisitos que ensejem a indenização por danos morais.

Análise

Não há inferência a se fazer em relação à proposição 67. Entretanto, esta é a referência 2 ao ônus da prova (apresentada nas proposições 64 e 67).

A única testemunha a abordar, ainda que superficialmente, o tema foi o senhor Wellington, que, entretanto, apresentou respostas genéricas, desprovidas de credibilidade, em um depoimento que se revelou frágil.

Fragmento 33 (p. 12)

Proposições

68. O juízo entende que a única testemunha abordou o tema superficialmente, apresentando respostas genéricas, desprovidas de credibilidade, em um depoimento que se revelou frágil.

Análise

Não há inferência a se fazer em relação à proposição 67; a não ser de que esta necessitava vir acompanhada de outras proposições, que indicassem como de fato se configurou o depoimento. Como por exemplo: perguntado sobre..., a testemunha respondeu...; ao responder sobre ..., a testemunha foi evasiva, limitando a dizer que...

Ausente a comprovação de ocorrência de agressão a direito da personalidade, o pleito de pagamento de indenização julgo improcedente por danos morais.

Fragmento 34 (p. 12)

Proposições

69. O juízo entende estar ausente a comprovação de ocorrência de agressão a direito da personalidade.

70. O juízo julga improcedente o pedido de indenização por danos morais.

Análise

Não há o que se inferir da proposição 45, a não ser que os argumentos apresentados no texto da sentença, são frágeis em conduzir a esse desfecho.

Considerações finais

A partir da análise de sentenças que decidiram pela improcedência da indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho, esta pesquisa buscou identificar dois pontos: a) se há nas sentenças analisadas a ausência ou não de argumentação e fundamentação, ou se estas foram tratadas de forma deficitária; b) se nas sentenças analisadas a argumentação jurídica e/ou a fundamentação validam elementos que estimulem a prática do assédio moral. A análise permitiu se chegar aos seguintes resultados:

1. Argumentação e fundamentação frágeis – Nas três sentenças analisadas, observou-se que todas citam alguma doutrina sobre o tema, sem mencionar as fontes e nenhuma faz referência à jurisprudência. A menção à legislação também praticamente inexistente; no Processo A faz-se uma única referência, no caso, à CLT; já o Processo B não faz nenhuma referência; enquanto o Processo C, menciona a CF, a CLT e o Código Civil e de Processo Civil. Não citar as referências, pouco ou nada se embasar na legislação e deixar de consultar a jurisprudência pertinente, reduz a possibilidade de se ter um maior entendimento sobre o tema; assim como a força ou aceitação da decisão. Ocorre que algumas argumentações se mostram soltas, sem conexão lógica daquilo que se decide na sentença, mas em quase sua totalidade apresenta proposições que não provocam dissonância com o leitor. Ou seja, em uma leitura mais descuidada, o que se vê são fragmentos de doutrina, que lidos isoladamente, seriam válidos e, em geral, nada polêmicos. O que leva o leitor, ao ler a decisão, entender ser também ela válida.
2. Depoimentos e testemunhos truncados no texto da sentença – Em relação a depoimentos e testemunhas, o que se observa, a exemplo da negativa da Reclamada no Processo A, e da testemunha do Processo C, é que as falas não são apresentadas no texto da sentença. Simplesmente se salta para a constatação, exemplo: a Reclamada nega as acusações; ou a testemunha apresentou respostas genéricas, sem nem mesmo indicar quais foram as perguntas, muito menos o que falou a testemunha.

3. Validação de argumento testemunhal que contraria a lógica, em desfavor do autor – No caso em específico, a testemunha do Reclamante disse que não haveria punição, se o empregado se negasse a fazer hora além da sua jornada; para em seguida dizer que, ainda assim, o empregado sofreria ameaça de demissão. Pois bem, caso o fato não fosse esclarecido no próprio testemunho, a lógica seria descartar os dois argumentos. Entretanto, considerou-se o argumento que beneficiava o Reclamado.
4. A sentença denota que pode ter havido um julgamento antecipado em desfavor do autor – Outro ponto a merecer destaque, é julgamento antecipado da lide, em desfavor do autor. Antes mesmo de apresentar na sentença os depoimentos e testemunhos, se informa que o autor não se desincumbiu da prova. Também se observa uma exposição recorrente de que o autor tem o ônus da prova.
5. Apresenta argumentos que podem inibir o Reclamante a buscar por seus direitos – Não é razoável que ao se ajuizar uma ação por assédio moral, o Reclamante seja alvo de um argumento de que, se for reconhecido o assédio, ele pode vir a responder por um crime, justo por cumprir uma ordem que atenta contra o meio ambiente, que foi uma das formas de agressão que alegou ter sofrido.
6. Desqualificar o assédio moral individual, por reconhecer que a conduta nociva atinge a um grupo e não somente ao Reclamante – Lamentavelmente trata-se de um equívoco recorrente. Entretanto, uma situação não anula a outra.
7. Desqualificar o assédio moral por conta de a conduta nociva também ferir outras esferas de direito – Da mesma forma que fazer alusão de que também foi praticado um crime ambiental, não tem o condão de desqualificar o assédio moral contra o trabalhador; o fato de haver clientes sendo lesados em seus direitos de consumidor, também não deve desqualificar a ocorrência do assédio moral.
8. Tentar desqualificar o assédio moral colocando os holofotes no crescimento e desafios da economia, na produtividade e no lucro das empresas – Compete à justiça do trabalho fazer frente às distorções do mercado, em defesa do trabalho decente, o combate e o enfrentamento ao assédio moral precisam fazer frente.
9. Desconsiderar a probabilidade do assédio moral sob a responsabilidade objetiva da empresa, quando não há comprovação da responsabilidade subjetiva do empregado ou preposta da empresa, investigado pela prática do assédio moral.

Pelo exposto, pode-se concluir que a pesquisa indica que, nas sentenças analisadas, a argumentação jurídica e a fundamentação validam elementos que tornam a atuação do Judiciário insuficiente para desestimular a prática do assédio moral.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria da Argumentação Jurídica: a teoria do discurso racional como teoria da fundamentação jurídica*. 6. ed. Tradução de: Zilda Hutchinson Schild Silva. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ALMEIDA, Pedro Lucas Formiga; VIEIRA, Anderson Henrique; ALMEIDA, Lívia Oliveira. Direito e linguagem: uma análise dos discursos legitimadores de assédio moral institucional nos acórdãos do TST. *Ciências Sociais Aplicada em Revista*, v. 26, n. 46, p. 319-341, julho-dezembro, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.48075/csar.v26i46.30719>. Acesso em: 18 jul. 2024.

ALVIM, Teresa Arruda. *A fundamentação das sentenças e dos acórdãos*. Curitiba: Direito Contemporâneo, 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. MSC 86/2023. *Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho*. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 14 jul. 2024.

CGU. Controladoria Geral da União. *Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual*. 2024. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/em tres-](https://www.cnj.jus.br/em-tres-)



[anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/](#).

Acesso em: 16 jul. 2024.

COLARES, Virgínia. Direito fundamental à imagem e os jogos de linguagem: análise crítica do discurso jurídico. *Cadernos da Escola de Direito*, v. 1, n. 12, 28 abr. 2017. Disponível em:

<https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernosdireito/article/view/2677>.

Acesso em: 20 jul. 2024.

COLARES, Virgínia. Análise Crítica do Discurso Jurídico (ACDJ): o caso Genelva e a (im)procedência da mudança de nome. *ReVEL*, v. 12, n. 23, 2014. Disponível em: <http://revel.inf.br/files/f525d6e5fc06a7b03d654d92f278ae97.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2024.

COLARES, Virgínia. Análise crítica do discurso jurídico: os modos de operação da ideologia. *Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais*, Curitiba, v. 1, n. 12, p. 332-355, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4b4984066015df12>. Acesso em: 20 jul. 2024.

DIDIER JR, Fredie. Sistema Brasileiro de Precedentes Judiciais Obrigatórios e os Deveres Institucionais dos Tribunais: Uniformidade, Estabilidade, Integridade e Coerência da Jurisprudência. *Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro*, nº 64, p. 135-147, abr./jun. 2017. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1255811/Fredie_Didier_Jr.pdf. Acesso em: 19 jul. 2024.

FAVARETTO, Cícero. *A tríplice função do dano moral*. 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-triplice-funcao-do-dano-moral/113638468>. Acesso em: 16 jul. 2024.

GARCIA, Emerson. Dignidade da Pessoa Humana: referenciais metodológicos e regime jurídico. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 21, 2005. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=06cd2f0b-9f914fe7-80d5-5d4ad46715a4&groupId=10136. Acesso em: 20 jul. 2024.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing – violência psicológica no trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 2, ano 67, p. 162-165, fev. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Trad. Rejane Joanowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JUSBRASIL. *Jurisprudência*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 14 jul. 2024.

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: 10 jul. 2024.

MOTTA, Otávio Luiz Verdi. *Justificação da decisão judicial: a motivação e o precedente*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/183812/000937287.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 jul. 2024.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *Assédio Moral*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr-jun. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2309/002_peduzzi.pdf?sequenc e=5&isAllowed=y. Acesso em: 14 jul. 2024.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). *Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000368-26.2022.5.06.0008*. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2023]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1930743013/inteiro-teor-1930743014>. Acesso em: 21 jul. 2024.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). *Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000773-47.2022.5.06.0401*. Araripina: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2023]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1805102978/inteiro-teor-1805102979>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). *Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000567-13.2020.5.06.0010*. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2023]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1292588229/inteiro-teor-1292588232>. Acesso em: 21 jul. 2024.

PESSÔA DE OLIVEIRA, Giovanilza Maria. Restaurando a alma do elefante: o enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho, através da judicialização. *Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região*, Recife, v. 4, n. 6, p. 178-222, jan./jun. 2024. Disponível em: https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/15176/course/section/1831/Revista_EJ_n6_2024.pdf. Acesso em: 17 jul. 2024.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

TEIXEIRA, João Paulo Allain. Crise moderna e racionalidade argumentativa no direito: o modelo de Aulis Aarnio. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 39, n. 154, abr-jun. 2002. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/781/R154-16.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jul. 2024.

TOMAZETTE, Marlon. *A teoria da argumentação jurídica e a justificação das decisões contra legem*. In: *Direito e Práxis*, vol. 03, n. 02, 2011. p. 154-171.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo*. Secretaria de Comunicação Social do TST. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 18 jul. 2024.

Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 11/08/2024

Aprovado pelo Editor-chefe em 20/12/2024

Publicado em 29/12/2024