

Direito e linguagem: uma análise dos discursos legitimadores de assédio moral institucional nos acórdãos do TST

Right and Language: an analysis of the legitimizing speeches of institutional moral harassment in the TST judgments

Pedro Lucas Formiga de Almeida ¹ , Anderson Henrique Vieira ²  e Lívia Oliveira Almeida ³ 

¹ Graduando em Direito - UFCG - pedro.formiga@estudante.ufcg.edu.br

² Mestre em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN (2021). Bolsista de pesquisa junto a Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Norte – FAPERN.) - andersonhvieira@gmail.com

³ Graduada em Direito – UFCG - liviaolivs12@gmail.com

RESUMO

A linguagem, especialmente no Direito, pode ser usada com o intuito de controlar o entendimento acerca de determinado tema, haja vista a sua potencialidade em comunicar e expressar realidades. No Direito, sua utilização permite concretizar a busca por justiça diante das modalidades de resolução de conflitos. Diante disso, é percebido que os discursos propagados pelos órgãos do judiciário podem influenciar no esperado combate aos conflitos existentes no país, como no caso do assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, o objetivo geral do artigo é identificar, por meio da análise dos acórdãos prolatados pelo TST, os principais marcadores de análise para caracterização da prática lesiva do assédio moral institucional. Nesse sentido, questiona-se: o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através dos discursos empregados em suas decisões, pode legitimar os casos de assédio moral institucional? Como metodologia foi adotada pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. A principal conclusão indica que, devido à falta de regulamentação legal no que se refere ao assédio moral institucional, pode configurar insegurança jurídica aos reclamantes, pela falta de um padrão que assegure elementos mínimos para caracterização da prática lesiva.

Palavras-chave: Linguagem. Assédio Moral Institucional. Acórdãos.

ABSTRACT

The language, especially in the Right, can be used to control the understanding of a particular topic, considering its potentiality to communicate and express realities. On Right, its utilization allows to concretize the quest for justice on the modalities of conflict resolution. In view of this, it's perceived that the propagated speeches by the judiciary bodies can influence the expected fight against existing conflicts in the country, as in the case of moral harassment in the workplace. So, the general objective of the article is to identify, through the analysis of judgments issued by the TST, the main analysis markers to characterize the harmful practice of institutional moral harassment. In this sense, the question is: Can the Superior Labor Court (TST), through the speeches used in its decisions, legitimize the cases of institutional moral harassment? As methodology the bibliographical research with a qualitative approach was adopted. The main conclusion indicates that, due the lack of legal regulation about institutional moral harassment, may configure juridical insecurity to the claimants, for lack of a standard that ensures minimum elements to characterize the harmful practice.

Keywords: Language. Institutional moral harassment. Judgments.

1 INTRODUÇÃO

É sabido que uma das funções do Direito, enquanto ciência, é mediar e solucionar conflitos utilizando o discurso jurídico em suas mais diversas expressões. Nesse sentido, pode-se afirmar que o Direito também é linguagem. Antes do desenvolvimento das instituições jurídicas e do próprio Estado, os conflitos eram resolvidos a partir da autotutela ou autodefesa, em que havia a prevalência do mais forte sobre o mais fraco. Posteriormente, os indivíduos começaram a firmar acordos, mesmo que informais, para a solução de conflitos de forma mais pacífica, caracterizando a autocomposição. Dessa forma, houve a necessidade de inserção de um sujeito imparcial, alheio ao conflito, que conseguisse enxergar as múltiplas possibilidades da questão sob um viés mais objetivo e segundo critérios de justiça. Essa dinâmica imputou ao Estado, através de suas instituições, o papel de resolução dos litígios. Assim, o Estado passa a obter a prerrogativa - jurisdição - de aplicar as normas ao caso concreto. Com o avanço da dinâmica social e o desenvolvimento de novas categorias jurídicas, essa prerrogativa estatal de mediação/resolução de conflitos foi reformulada e passou não só a aplicar normas de forma unilateral, mas também a incentivar a auto resolução dos conflitos, por meio, por exemplo, da arbitragem, conciliação e mediação.

Nesse ínterim, a linguagem aplicada ao direito é uma imponente ferramenta na efetivação dos modelos de justiça, como também enquanto mecanismo de controle do ponto de vista institucional, uma vez que, por meio da linguagem e do discurso jurídico, as instituições que detém jurisdição podem exercer influência na sociedade, as quais, muitas vezes legitimam práticas que o direito deveria combater.

Desse modo, percebe-se que o discurso propagado pelos órgãos do judiciário pode, de certa maneira, legitimar práticas que o Direito deveria combater sobre determinado tema, como é o caso do assédio moral institucional, que aparece nos últimos anos como uma temática relevante no meio laboral. Entretanto, devido à dificuldade de definir e identificar tal problema, tendo em vista alguns requisitos e sutilezas, é dado à justiça do trabalho, utilizando principalmente de entendimentos doutrinários, o papel de identificar e, conseqüentemente, rechaçar essa prática no ambiente de trabalho. A partir disso, surge o questionamento: Os discursos proferidos em acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos casos de assédio moral institucional, podem legitimar essas práticas?

Para traçar possíveis respostas ao questionamento proposto, o artigo tem como objetivo analisar os discursos proferidos em acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos casos de assédio moral. A pesquisa foi realizada por meio de análise jurisprudencial do banco de decisões do TST disponível em seu site oficial. Apenas acórdãos foram considerados na pesquisa, essa escolha se deu pela necessidade de construir análises seguras tendo em vista que os acórdãos representam decisões colegiadas. Por conseguinte, como critério de inclusão/exclusão, foi estabelecido a existência do termo “assédio moral” no dispositivo do acórdão, haja vista a maior incidência dos argumentos de pesquisa e com maior proximidade entre eles.

No que se refere à delimitação temporal, foram considerados os acórdãos de 2021 a 2022. Esse protocolo de pesquisa permitiu a elaboração de um banco de dados contendo 59 acórdãos selecionados conforme o intervalo temporal escolhido, em que o resultado da busca pelo termo é ordenado automaticamente pelo sistema do TST. A partir dessa busca, através dos métodos dedutivo e hermenêutico, foi possível identificar: quantos acórdãos confirmaram/reformaram os entendimentos do tribunal regional e reconheceram/negaram a prática de assédio moral; quantos acórdãos se limitaram a analisar aspectos processuais/formais e quais foram os principais argumentos utilizados para reconhecer e negar a prática de assédio moral. Nesse sentido, para maior compreensão dos dados, estes foram dispostos em duas tabelas, sendo a primeira a tratar do reconhecimento/negação do assédio e a reforma ou não de decisões preliminares, de forma quantitativa. Em se tratando da segunda, identifica, demarca e contabiliza os argumentos utilizados para os entendimentos.

A metodologia está amparada em uma pesquisa quali-quantitativa a fim de proporcionar maior compreensão acerca do objeto de estudo. Utilizou-se ainda pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, tendo como principal marco teórico Foucault (2015), Luhmann (2016), Agamben (2004) e Freud (1986a).

O artigo está estruturado, além desta introdução, com os seguintes tópicos: o tópico 2 vai tratar, sob a ótica filosófica, como a linguagem e o discurso são usados, no meio jurídico, como instrumentos de controle e perpetuação de uma ideologia; no tópico 3, é feita a definição e descrição das modalidades de assédio moral institucional; no tópico 4, sob as perspectivas doutrinária e jurisprudencial, está exposto como o assédio moral é tratado no ordenamento jurídico brasileiro; o tópico 5 vai trazer as considerações acerca dos acórdãos analisados, explicitando os dados por meio de tabelas; e por último, o tópico 6 traz algumas considerações finais acerca da temática deste artigo.

2 A LINGUAGEM COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE NO DIREITO

A linguagem é utilizada como meio para interações entre indivíduos e como exposição e compartilhamento de informações, mas sua função não se restringe a esse aspecto, sendo englobada também como forma de dominação. Isso porque, as relações sociais se constroem a partir de elementos subjetivos consolidados de acordo com as características de valores e normas dominantes em dado período.

Desse modo, inserida no contexto da ciência jurídica, a linguagem possui caráter democratizador uma vez, quando bem utilizada, torna acessível documentos, institutos e o próprio acesso ao direito, o que pode conferir participação popular em um sistema marcado por proselitismo. Isso se torna possível conforme os elementos linguísticos oferecem materialização aos processos jurídicos, porque (MENDES, 2016, p. 7) “o Direito é a ciência da palavra (...), sendo a palavra a principal ferramenta do jurista.”

Em decorrência dessa influência entre as duas áreas, o Direito adaptou uma linguagem própria para cumprir objetivo específico em sua área, no entanto, é possível ocorrer desvios derivados do processo consciente do judiciário, pautado em desregulamentação de direitos trabalhistas a partir das inflexões neoliberais, oferecendo poder às instituições jurídicas as quais, com base nesse cenário, corroboram com violências simbólicas institucionais. Isso porque, a linguagem é o modo de estabelecer comunicação e dar vida às relações sociais e, portanto, se encontra suscetível de amparar ideologias daqueles que as detém, sendo possível a sua utilização para fins de controle. Conforme expresso em (FOUCAULT, 1984, p. 14):

Rigorosamente falando, o poder não existe; existem sim práticas ou relações de poder. O que significa dizer que o poder é algo que se exerce, que se efetua, que funciona. E que funciona como uma maquinaria, como uma máquina social que não está situada em um lugar privilegiado ou exclusivo, mas se dissemina por toda a estrutura social. Não é um objeto, uma coisa, mas uma relação.

Desse modo, as formas de controle também são efetivadas por meio do uso da linguagem, já que “o poder é operacionalizado através do discurso” (FERNANDES; CARVALHO, 2021, p. 9). Por isso mesmo, as formas de expressão do poder foram alvo de muitas construções teóricas que se constituíram sob os mais diversos paradigmas. Nesse contexto se insere a concepção Luhmanniana (2016), dentro da vertente funcionalista, que analisa o poder como um tipo de

comunicação que promove decisões e discursos, estando presente em todos os âmbitos da sociedade, pois a comunicação em si corresponderia a um sistema social.

Os sistemas sociais surgem na perspectiva de organização sob seus aspectos, em âmbito binário. No caso do direito, seu surgimento se deu devido à frustração das expectativas de comportamento definidas pelas leis, em que a binariedade se encontra em obedecê-las ou negá-las. As leis correspondem às formas de comunicação, responsáveis, por sua vez, pela estrutura do sistema jurídico. Esse tipo de comunicação exerce o papel de coordenar decisões e ações jurídicas, pois o Direito é visto como um sistema fechado de comunicação tendo em vista que se autodestrói e autoconstrói a partir do processo autopoietico descrito por Maturana e Varela (2001) e, nesse sentido, seria um dos responsáveis por amparar as questões políticas da sociedade.

Apesar do possível benefício, quando analisado em âmbito superficial, o problema dessa perspectiva de poder se encontra no fato de automaticamente gerar seletividade, ao estabelecer um sistema binário de cumprimento ou não das normas, exclui-se outras possibilidades. Desse modo, o poder, (SIMIONI, 2012), é responsável por catalisar escolhas atuando não no sentido de extinguir possibilidades, mas as restringindo antes de apresentá-las à sociedade. De alguma forma essa função também pode ser verificada nos textos jurídicos em sentido amplo, mas sobretudo nos textos normativos pelo seu forte caráter prescritivo.

Em vista disso, os textos jurídicos adotam elementos específicos que se assemelham às linguagens especiais de dada conjuntura cultural. Segundo Melo (2013), a função primordial das linguagens especiais é sua contribuição social, pois são cruciais ao exercício da comunicação, entretanto, excluem os indivíduos que pertencem a comunidades linguísticas diferentes da utilizada por aquele grupo. Contudo, auxiliam no fortalecimento identitário dos que utilizam as linguagens especializadas. Dessa maneira, a linguagem esconde as “práticas de manipulação, criação de consenso e manutenção das relações hegemônicas” (COLARES, 2010, p. 111).

É nesse contexto de possibilitador de manipulações, consensos e dissensos que Agamben (2004) analisa o uso da linguagem no estado de exceção. Nesse cenário, a mesma linguagem que insere, legitima, justifica e mantém o cidadão em uma ordem jurídica de direitos e garantias, também orienta a supressão de direitos individuais e coletivos, principalmente, de grupos historicamente dominados e vulnerabilizados. O que pode ser visto por Foucault (2015, p. 266) no que diz respeito a configuração dessa exclusão que se traduz em:

[...] uma série de saberes que tinham sido desqualificados como não competentes ou insuficientemente elaborados: saberes ingênuos, hierarquicamente inferiores, saberes abaixo do nível requerido de conhecimento ou de cientificidade.

Isso se verifica por meio da característica de controle atribuído à linguagem, a qual se transformou com o passar do tempo em razão instrumental, visando estabelecer uma racionalização responsável pela manutenção do sistema jurídico ao oferecer verdades absolutas as quais pretendem ditar os comportamentos humanos no intuito de uniformizá-los, pois “a linguagem é ela mesma um objeto de desigualdade e hegemonia” (BLOMMAERT, 2008, p. 114).

Esse formato de discurso estava em oposição ao real aspecto da linguagem, já que esta carrega de forma intrínseca a vivência do sujeito, o que não permite espaço para padronizações e muito menos para a linearidade proposta pelos jus positivistas. Freud (1986a) verifica tais aspectos e reconhece o papel da linguagem em traduzir o caráter simbólico da realidade aos sentidos, atribuindo diferenças na percepção de cada indivíduo, o que conduz aos aspectos linguísticos o poder de transformação. Além dessa perspectiva, a psicanálise freudiana salienta que certas partes de um discurso não são captadas diretamente, pois são influenciadas também pela atuação do inconsciente.

Em consonância a isso, Foucault (2015) explicita a formação das estruturas de poder não apenas no âmbito da repressão, mas também como produção de saberes, como “verdades” que são produzidas dentro do contexto de cada sociedade a partir da sua forma de traduzir os aspectos simbólicos da realidade ao seu redor, portanto, sendo bem recebidas pelo todo e adquirindo de fato, o caráter de verdade.

Dessa forma, Foucault (2015, p. 52) define que:

Cada sociedade tem seu regime de verdade, sua "política geral" de verdade: isto é, os tipos de discurso que ela acolhe e faz funcionar como verdadeiros; os mecanismos e as instâncias que permitem distinguir os enunciados verdadeiros dos falsos, a maneira como se sanciona uns e outros; as técnicas e os procedimentos que são valorizados para a obtenção da verdade; o estatuto daqueles que têm o encargo de dizer o que funciona como verdadeiro.

É nesse direcionamento em que se observa como os objetivos do ordenamento jurídico são desviados por meio da língua para servir de forma discriminatória, materializando-se por meio de práticas de linguagem preconceituosas e segregadoras. A verdade dos discursos se constitui em uma ilusão construída pelas próprias relações de poder para atuar em prol do seu aperfeiçoamento, cenário este encontrado em especial, no judiciário, conforme expõe Vespaziani (2015, p. 69), em

que “o Direito é a linguagem do poder. Portanto, a linguagem não é senão um instrumento que o direito coloca a serviço do poder”.

Dito isto, em consequência da relação de poder perpetrada no Direito, nesse caso através dos discursos, há certo empecilho em tratar com o devido cuidado as condutas de assédio moral institucional, que apesar da sua frequência nos últimos anos, detém escasso espaço de discussão acerca do seu conceito e dos formatos em que pode ser delineado. É o que se pretende abordar no próximo tópico.

3 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL: DEFINIÇÃO E MODALIDADES

O assédio moral não é assunto recente na história da organização mundial, o modelo escravocrata e os processos de racionalização do trabalho advindos das revoluções industriais correspondiam a abusos que hoje estão configurados como episódios de assédio moral. O ponto chave do assunto ter se tornado frequente na atualidade se encontra amparado na globalização e operacionalização de novas tecnologias que ampliaram o poder de controle.

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins (2012, p. 33):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.

Os formatos e métodos de terrorismo psicológico ganharam novas roupagens, principalmente nos ambientes institucionais, e se identificam como formatos de assédio moral em que se enquadra (CASSAR, 2012, p. 912), “toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa” e tem como característica que essas condutas sejam “praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico”.

Observa-se através dessa perspectiva, que o assédio moral institucional é encontrado dentro da hierarquização do trabalho. Justamente por isso, os casos de assédio são mais comuns na dinâmica entre chefes/gestores e empregados, muito embora também seja possível verificar a prática partindo de cargos menores na hierarquia do trabalho para com os superiores. Essas dinâmicas nem sempre lineares, permitem o estabelecimento de 3 modelos principais de assédio moral: vertical, horizontal e ascendente.

Na modalidade vertical, o superior se utiliza da sua hierarquia para praticar comportamentos abusivos com os subordinados. Seria “a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas” (NASCIMENTO, 2009, p. 4810). Ainda é possível verificar a ocorrência na modalidade vertical o tipo ascendente, que se caracteriza quando os subordinados efetuam comportamentos indevidos em relação a seus superiores, tais como ações ou omissões que buscam atrapalhar um gestor recém-chegado ou frequentes indiretas e chantagens visando benefícios.

Em relação à tipologia horizontal, (ALKIMIN, 2005) esta ocorre entre os indivíduos que ocupam o mesmo nível hierárquico, por intensificação da concorrência, orientação sexual, preferência política ou religiosa e até mesmo por questões individuais, como sentimento de inveja e vingança. Por fim, independente da modalidade, as três classificações correspondem a condutas abusivas, que buscam afetar a honra, a dignidade e integridade física ou psíquica de terceiro.

Figura 1 - esquema das tipologias sobre assédio moral



Fonte: Elaboração dos autores (2022).

Assim, tendo em vista a crescente importância que se tem dado ao tema do assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário um aprofundamento no que tange aos instrumentos jurídicos em vigor no Brasil que buscam, de certa maneira, coibir ou evitar essa prática. Ademais, busca-se entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito do assédio moral. Nesse sentido, tais aspectos serão abordados mais detalhadamente no tópico a seguir.

4 ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUA CONDUTA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Os processos na Justiça do Trabalho são elencados por temáticas em relatórios anuais, sendo possível observar a recorrência da temática acerca do assédio moral, ocupando a 33ª posição, o que

presume a relevância da discussão em torno dessa ideia, principalmente pelo crescimento dos casos. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro não possui legislação específica referente à problemática em questão. Devido a isso, o sistema jurídico recorre a alguns instrumentos constitucionais para tentar reduzir a incidência do assédio moral, como os fundamentos da República Federativa do Brasil dispostos no artigo 1º da Constituição de 1988, como a dignidade da pessoa humana e a ordem econômica que deve promover a valorização do trabalho humano.

A ausência de regulamentação em relação ao assédio moral também se observa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir do artigo 483, o qual elenca as possibilidades de rescisão do contrato empregatício quando o empregado se encontra prejudicado, dentre as disposições estão, serem exigidos serviços superiores às suas forças, existência de rigor excessivo no tratamento pelos superiores hierárquicos, prática do empregador ou dos seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família e ato lesivo da honra, os quais podem ser considerados assédio moral institucional, apesar de não haver menção expressa a prática e nem previsão de penas.

Nesses casos, o pedido é feito ao RH (Departamento de Recursos Humanos) da instituição, se houver discordância, cabe ao trabalhador recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho para avaliar o caso. Também é necessária denúncia da corporação ao Ministério do trabalho. A rescisão indireta do contrato trabalhista requer quantia indenizatória alta, em decorrência disso muitas empresas se recusam a reconhecer o pedido por parte do empregado, restando como última opção desprender tempo e em certos casos, custos, para que seu pedido possa ser avaliado. Essa conjuntura dificulta a identificação do assédio moral e do trabalhador ser ressarcido em relação aos danos causados e conseqüentemente, dificulta a penalização do empregador.

Essa conjuntura não seria tratada de forma diferente pelo ordenamento brasileiro através da Reforma Trabalhista de 2017, em que buscou-se ampliar a vulnerabilidade do trabalhador, permitindo ao empregado estar em maior condição de submissão ao seu superior ao mesmo tempo em que gera a flexibilidade sob o argumento de ofertar emprego, mascarado pela maximização de ganhos.

Novamente o assédio moral foi relegado a segundo plano, 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. O assédio moral é amparado em muitos estados, a partir de legislações que implementam campanhas de combate ao assédio, como no caso do Espírito Santo, em que a lei nº 10.117/2013 cria a semana do combate ao assédio moral sem referência a possíveis punições.

Em poucos casos, como nos estados de Goiás, Mato Grosso e Rio de Janeiro, averigua-se a existência de punições provenientes das legislações estaduais, a exemplo da lei ordinária nº 18.456/2014, do estado de Goiás, que traz nos respectivos incisos do seu art. 5º, aplicação das penalidades como: “I - repreensão; II - Suspensão; III - multa; IV - demissão.” (BRASIL, 2014, art. 5º)

Em razão da sutileza das punições, seria viável incluir o estabelecimento do fomento ao poder público em contratar empresas que não possuam condenações ou queixas internas sobre episódios de assédio moral institucional, além de possibilitar discussões em relação a declaração de imposto das empresas no sentido de viabilizar renúncia fiscal de dada porcentagem àquelas que prezam pelo bom convívio e bem-estar no seu ambiente de trabalho. Dada essa ausência de regulamentação sobre o assédio moral institucional, cabe algumas notas sobre os critérios elementares para sua caracterização, é o tema que se aborda a seguir.

4.1 COMPONENTES ELEMENTARES DO ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL SOB A ÓTICA DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

O assédio moral institucional é uma espécie de violência simbólica (BOURDIEU, 1998), em que atitudes sutis direcionadas a alguém ou a determinado grupo visam ocasionar (HIRIGOYEN, 2008, p. 65) instabilidade, principalmente, psicológica a partir “comentários, palavras, gestos, escritos”, em ambiente institucional, seja de corporações de trabalho, educacionais ou até mesmo jurídicas.

Diante desse conceito e da utilização por parte do judiciário dos meios de controle, como a linguagem, um aspecto relevante a ser analisado são os elementos que configuram as práticas abusivas no sentido de corresponderem devidamente a casos de assédio moral no âmbito jurídico. O intuito de quem pratica, por exemplo, deve ser considerado, pois é necessário que ocorra exclusão da vítima para que se considere o abandono das funções que desempenha.

Além disso, Dallegrave Neto (2010) define que tais condutas devem portar caráter doloso, aquela que possui o objetivo de lesionar o bem jurídico, nesse caso identificado no princípio da dignidade humana, havendo tríade de elementos, como a intenção de agir, de prejudicar e de obter resultado. A partir dessa ótica, verifica-se que a conduta apresentada com o elemento subjetivo culpa, não representa conduta correspondente ao assédio moral por não se buscar um resultado de fato. No entanto, a conduta dolosa pode se camuflar em culposa, sob o argumento de que se

caracterizam como métodos de gestão, estratégias e política de funcionamento de determinadas empresas e instituições. Para além disso, devido à necessidade de recorrência, o crime de assédio deve ocorrer reiteradamente, de forma habitual. Conforme explica Sanches (2020, p. 227), “crime habitual é aquele que se configura mediante a reiteração de atos.”. Nesse sentido, 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.

O assédio moral é caracterizado principalmente pela conjunção de práticas reiteradas com atitudes que ferem moralmente e geram constrangimento com a finalidade de desestabilizar emocionalmente ou de causar a saída da vítima do seu cargo. No que tange à reiteração, salienta-se que não deve ocorrer um ato isolado, mas também não há um limite temporal para se caracterizar o assédio moral, haja vista que, se as lesões psicológicas e emocionais existirem de forma constante e rotineira, pode-se constatar a prática do assédio moral. Ademais, os atos vão gerar consequências explícitas no comportamento da vítima - tendo uma grande probabilidade de redução em seu rendimento no trabalho, assim como uma visível mudança no aspecto emocional pelas ofensas proferidas contra à dignidade do ofendido.

Outro aspecto que se configura como pressuposto caracterizador do assédio moral, inclusive pela jurisprudência, é a ocorrência da agressão durante o exercício das suas atribuições, verificando-se também a intensidade da violência exercida. Diante desses esclarecimentos, recorreu-se à avaliação das jurisprudências do TST, como ficará claro no próximo tópico, no sentido de verificar se este tribunal superior, a partir das suas decisões colegiadas, legitima a prática nos casos de assédio moral institucional, e como isso impacta na análise do caso concreto e, consequentemente, no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

5 ANÁLISE DA LINGUAGEM JURISPRUDENCIAL DO TST

A temática reserva uma posição de relevância dentro das variadas problemáticas do ambiente de trabalho no contexto dos processos brasileiros, significando o difícil combate por parte das instituições em evitar os casos referentes ao assédio moral. A partir disso, observou-se a necessidade de construir uma abordagem mais específica, que servirá de orientação para a análise dos cinquenta e nove (59) acórdãos do TST e seus desdobramentos no que diz respeito à condução

que o judiciário adota diante desses casos, os quais se encontram dispostos nas tabelas apresentadas abaixo, com o intuito de oferecer amplitude ao levantamento.

Tabela 1 - Compilado Jurisprudencial do TST

Critérios de Análise	Quantificação (59 acórdãos)
Quantitativo de acórdãos que confirmaram a sentença de segunda instância e reconheceram o assédio moral	19
Quantitativo de acórdãos que confirmaram a sentença da segunda instância e não reconhece assédio moral	12
Quantitativo de acórdãos que reformaram a sentença de segunda instância e negaram o assédio moral	2
Quantitativo de acórdãos que reformaram a sentença de segunda instância e confirmaram o assédio moral	12
Quantitativo de acórdãos que possuíram aspectos processuais/formais	14

Fonte: Banco de Jurisprudência do TST (2021-2022)

5.1 Reconhecimento da prática de assédio moral

Dentre a análise dos 59 (cinquenta e nove) acórdãos, 31 (trinta e uma) decisões reconhecem o assédio moral, sendo possível elencar duas abordagens em relação ao reconhecimento das práticas abusivas, aquelas provenientes da confirmação das sentenças de segunda instância e aquelas em que houve a reformulação por parte do TST em relação ao seu entendimento. Além disso, foram verificados acórdãos que, mesmo tratando de um processo cujo assunto se referia ao assédio moral, se limitaram a analisar aspectos processuais/formais e não a constatação em si das práticas abusivas, totalizando 23% deles, nos quais são casos referentes à falta de informações, não sendo admitido o recurso ao TST, “se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.” conforme se verifica no processo a respeito do recurso de revista de agravo de número 1629-45.2017.5.09.0872. Além disso, nos casos em que essa problemática processual foi mencionada pelos tribunais, não foi possível constatar o reconhecimento de assédio a partir da sua leitura. O não cumprimento dos elementos necessários aos pedidos de recurso ou aos agravos de instrumento, impacta o processo de reconhecimento das práticas lesivas.

No total, quando da leitura dos acórdãos, foi possível perceber que a maioria (32 %) confirmou as sentenças de segunda instância e houve o reconhecimento da prática do assédio moral. Isso indica que, muito embora não haja legislação específica que regulamente a questão do assédio moral e estabeleça seus pressupostos de existência, há uma tendência dos tribunais de reconhecerem essa prática abusiva desde que presentes os elementos lesivos à honra, imagem e dignidade,

conforme pode ser visto nos acórdãos analisados. Os entendimentos de segunda instância na identificação do assédio atribuíram postura combativa ao magistrado. Apesar desse importante fator, é necessário estabelecer uma discussão mais profunda sobre os elementos utilizados para a formulação dos julgados, no intuito de analisar se a presença de legislações específicas ofereceria maior impacto nas decisões.

5.1.1 Acórdãos que confirmaram os entendimentos das sentenças de segunda instância e reconheceram a prática de assédio moral

O primeiro critério estabelecido se pauta na abordagem da identificação das condutas no sentido de reafirmar os entendimentos da segunda instância, totalizando 19 casos do total. Essa postura certamente indica uma uniformidade na caracterização dos abusos, provavelmente os mesmos critérios utilizados para julgar no tribunal regional foram igualmente utilizados no TST, que não tem a obrigatoriedade de serem similares, mas assim sendo, contribui para reduzir as subjetividades dos julgadores e garantir mais segurança jurídica aos jurisdicionados. Esse cenário ganha relevância ao observar a inexistência de legislação unificada acerca do tema, o que comumente permite maiores digressões, sendo essa conformidade de entendimentos um ponto crucial para a postura combativa diante dos casos de assédio moral.

Em determinados casos, a corte tem acesso à integralidade do processo, mas não detém a possibilidade de reanalisar todos os fatos e provas, por força da súmula 126 do próprio tribunal superior, que impede o recurso de revista para reexame de fatos e provas. Portanto, o TST precisaria construir sua própria análise em relação a essas informações para promover sua própria interpretação, no entanto, a existência desse instrumento sumular contribui para que muitos provimentos sejam negados.

Apesar da conformidade diante das condutas, havia discordância em relação ao quantum indenizatório, sendo estabelecido a partir dos critérios de gravidade da conduta lesiva, realidade fática nos autos, condição financeira do réu e finalidade punitiva, a exemplo do processo sobre Recurso de Revista (RR) de número 1505-97.2013.5.12.0038, julgado pela 6ª turma, em setembro de 2021:

O valor do dano extrapatrimonial fora reduzido pelo Regional. Segundo consta do acórdão recorrido, a pena de confissão foi aplicada à reclamada. Além disso, na inicial, a reclamante alegou ter a superiora hierárquica, nos últimos meses do contrato, passado a ignorá-la na frente dos seus colegas de trabalho, gritou com ela e lhe apontou o dedo no

rosto perante toda a comunidade escolar, foi privada de emitir opiniões, ridicularizada, ameaçada de dispensa e punida com decisões da superiora, além de ter sua imagem e honra denegridas ante a acusação de ter apresentado atestado falso. Nesse contexto, o valor da indenização fixado na sentença (R\$ 5.000,00) está mais condizente com o dano sofrido pela reclamante, tendo o TRT atuado em desacordo com o princípio da proporcionalidade.

Diante do trecho citado acima, há discrepância entre os valores indenizatórios impostos pelo TRT e TST, ainda que diante dos mesmos critérios estabelecidos. Foi possível verificar oito casos em que o TST, pelo princípio da proporcionalidade, estabelece aumento do quantum em relação à decisão da segunda instância. Também houve casos de redução, apesar de em menor quantidade (5 casos). Essa alteração é possível diante da aplicação da súmula 439 do TST - que dispõe sobre a atualização monetária ser possível a partir do período da decisão do arbitramento ou da alteração do valor - e da ADI nº5867 do STF, em que o IPCA-e e a taxa Selic devem ser utilizados para a correção monetária de despesas trabalhistas.

Essa variação ocorre em decorrência da diferença com que os tribunais tratam as práticas abusivas e seus respectivos impactos às vítimas. Enquanto um tribunal avalia a cobrança de metas como uma política empresarial, o outro cristaliza o entendimento de que esses elementos de fato podem compor a política da empresa, no entanto, possuem limites e devem ser analisados juntamente aos meios de praticá-los. Essa problemática poderia ser resolvida com a implantação de legislação específica apta a determinar os limites de condutas lesivas e sutis, evidenciando quais atos caracterizam ou não a prática de um assédio moral, fazendo com que o entendimento pacífico sobre o tema se torne pacífico.

Contudo, a elaboração de uma legislação acerca das condutas de assédio moral não deveria regular os valores indenizatórios, mas sim um valor base e a partir disso, estabelecer critérios de aumento e redução deste em relação ao caso concreto avaliado pelos juízes. Dessa forma, o entendimento seria mais unificado e traria condução mais eficiente diante dos casos de assédio moral.

5.1.2 Acórdãos que reformaram a sentença de segunda instância e confirmaram o assédio moral

Ainda no âmbito da confirmação das práticas abusivas conforme os requisitos do assédio moral, houve aqueles em discordância à decisão do TRT. Esse critério foi estabelecido devido a dificuldade constatada do poder judiciário em determinar o limiar entre condutas consideradas lesivas, em que um mesmo processo, diante dos mesmos elementos gera entendimentos

diametralmente opostos, como se verifica nos 12 casos observados diante do acervo de acórdãos. Essa conjuntura permite interferências e impedimentos ao andamento do processo.

As divergências entre TRT e TST se dão principalmente no âmbito da validade das provas e a respeito do grau de impacto na vida do reclamante. Nota-se em determinados acórdãos a dificuldade imposta em considerar esses aspectos como relevantes dentro do processo, como o impedimento das idas ao banheiro acompanhado da aferição de desempenho, é visto como competência do poder diretivo da empresa por alguns julgados do TRT, mas é tratado como jurisprudência já consolidada diante do TST no sentido de constituir evidente lesão ao empregado, acompanhada de violação da dignidade humana e dos direitos mínimos trabalhistas. O tribunal em questão se utiliza da NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao tratar do trabalho para as atividades de teleatendimento e dispõe que (BRASIL, 1990) com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações.

Um outro ponto avaliado são os impactos psicológicos e físicos ao reclamante, com a constatação da síndrome de burnout, síndrome do pânico, quadros de depressão e ansiedade. A jurisprudência deixa evidente as limitações às condutas do empregador mesmo diante do seu poder de gestão, devendo-se ater ao respeito a valores que não podem ser violados diante dos contratos de trabalho. A integridade psíquica corresponde a certa parte do patrimônio moral composto pelo princípio da dignidade da pessoa humana, componente elementar dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Entretanto, em alguns casos argumenta-se a possibilidade do desenvolvimento dessas patologias não estarem diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho, e portanto, não haveria de se constatar ilicitude por parte da empresa.

A ausência de habitualidade, por exemplo, é um elemento probabilístico questionado pelos julgados juntamente com a necessidade de haver a conduta abusiva no local de trabalho. No entanto, no Direito do Trabalho, a habitualidade se caracteriza pela constância e repetição de uma prática, o que não precisa ocorrer necessariamente em um local exato, pois o essencial é a permanência dos atos ao longo do tempo. Conforme o dicionário (BUENO, 2007, p. 400), “habitual recebe o significado daquilo que se tornou rotineiro ou costumeiro.”

O assédio moral no ambiente de trabalho pode tornar-se habitual dependendo das consequências que gera na vida profissional e pessoal da vítima, em que o dano sofrido só pode ser constatado caso haja a reiterada prática de abuso. No entanto, os abusos que configuram assédio

moral, sendo praticadas no decorrer de uma única semana, podem ou não ser suficientes para a identificação do assédio, haja vista a não demarcação temporal exata no que tange à habitualidade.

Além disso, a falta de nexo de causalidade é outro ponto falho, levando em consideração que a totalidade de condutas não necessariamente produz resultados totalmente relacionados aos impactos que as vítimas apresentam, tendo em vista a existência de elementos que questionam a estreita causalidade estabelecida, como a teoria da imputação objetiva e as concausas. No entanto, não haver conexão direta não significa não haver influência. Então, é possível que a vítima apresente um quadro de problemáticas decorrentes de práticas abusivas não de forma a ser impactada diretamente, mas de presenciar situações como essas direcionadas a outros colegas de trabalho.

Por exemplo, se o agressor tem o objetivo de fazer a vítima pedir demissão, praticando, dessa forma, várias condutas que ferem a dignidade desta. No entanto, ele não conseguindo alcançar o seu objetivo, as condutas efetivamente praticadas ainda podem configurar o assédio moral, levando em consideração o intuito de ferir, por exemplo, a dignidade da vítima, além de atender aos requisitos expostos anteriormente. A dificuldade acerca de tais aspectos decorre das sutilezas que compõem o assédio moral, o que pode ser considerado um detalhe, pode configurar a prova cabal de determinado processo.

A consequência das divergências entre os tribunais se dá através da instabilidade implantada no sistema jurídico acerca da temática e exprime postura relativa de combate, pois ao mesmo tempo que reconhece a prática de assédio moral, ao ir contra à decisão de segunda instância gera incoerência pela duplicidade de decisões sobre um mesmo caso. Disso, pode-se concluir que a legislação, nesse caso, se faria extremamente necessária e resolutiva no que tange ao fato dessas decisões possibilitarem certa relativização sobre a temática, permitindo ao judiciário, de certa maneira, legitimar as ações de assédio moral.

5.2 Principais argumentos utilizados para reconhecer e negar a prática do assédio moral

Tendo em vista os julgados no sentido do reconhecimento ou não do assédio moral dentre os processos analisados, foi necessário quantificar, de modo cumulativo, e identificar os argumentos utilizados, a abordagem que se enquadram e sua eficiência diante dos casos concretos, conforme disposto na tabela a seguir.

Tabela 2 - Principais argumentos utilizados nas decisões

Argumentos	Quantificação	Utilização dos argumentos para confirmar/negar o assédio moral nos julgados
Cobrança de metas	3	Confirmação e Negação
Limitação ao uso do banheiro	7	Confirmação e Negação
Ausência de provas	8	Apenas negação
Desrespeito à honra, imagem e dignidade	18	Apenas confirmação
Excesso no poder de comando	3	Apenas confirmação

Fonte: Banco de Jurisprudência do TST (2021-2022).

Dentre o total de argumentos encontrados a partir da mineração de dados, nota-se o predomínio da identificação do assédio moral segundo elementos que configuram desrespeito aos princípios da honra e imagem, que naturalmente compõem o princípio da dignidade humana, ocorrendo 18 (dezoito) menções a esses termos. Como exemplo, tem-se o processo sobre Recurso de Revista com agravo (RRAg) de número 391-74.2016.5.21.0004, julgado pela 2ª turma:

É incontestável a violação aos valores protegidos no art. 5º, X, da CF/1988 (honra, imagem e dignidade), sendo desnecessária a comprovação explícita de sua ocorrência, por se tratar de dano *in re ipsa*.

Conforme o exemplo do julgado, os princípios ali expostos, são detentores de força normativa (HESSE, 1991), como qualquer outro instrumento jurídico e, portanto, são eficazes para a identificação das condutas abusivas, tendo em vista seu explícito prejuízo às vítimas por meio de elementos tão particulares de cada indivíduo, como a honra e à imagem (art. 5º, X, CF/88). No entanto, diferentemente da aplicação das regras, os princípios são utilizados pela ponderação, sendo possível haver relativização, diante do papel interpretativo do magistrado, em relação à qual valor deve ser preponderante. Assim, apesar do Judiciário demonstrar a busca pelo combate aos casos de assédio moral através dos seus discursos, também possibilita a presença de lacunas em seus entendimentos, os quais seriam mais precisos e com menor carga interpretativa caso houvesse legislação unificada.

Outro ponto a se destacar é o argumento da ausência de provas ou provas em que falta robustez, utilizado pelo tribunal para negar os casos de assédio moral, sendo referenciado em 8 casos. A necessidade de prova robusta se torna complicada nos casos de assédio, aquilo que pode

ser comprovado advém do depoimento da própria vítima e do que for exposto a partir das testemunhas. Contudo, pode-se verificar casos de chantagem ou ameaças aos funcionários que realizam seu depoimento no sentido de afirmar os abusos sofridos pela vítima. Assim, nota-se que, apesar de serem essenciais, as provas podem conter elementos de manipulação a fim de manter a inocência do praticante do assédio moral. Nesse sentido, a exemplo dos casos que a vítima esteja totalmente isolada ou excluída no ambiente de trabalho - sendo uma das principais consequências da prática do assédio moral - fica evidente o entrave para provar que sofreu o assédio. Dessa forma, fica claro a inviabilidade do argumento em torno do aspecto probatório, tornando bastante dificultosa a tarefa de comprovação do assédio moral por parte da vítima, fazendo com que o julgador negue a prática pelo seu não convencimento diante das provas expostas no caso concreto.

Além disso, um fator relevante verificado no contexto das provas, é a recorrência da súmula 126 do TST. A adoção dessa classificação se deu ao verificar contradições entre os fatos expostos no processo e a utilização da referida súmula. O instrumento jurídico dispõe: "Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas". Nesse caso, exige-se que os fatos em que o recurso de revista esteja sob solicitação sejam mencionados na decisão de segundo grau.

Apesar da súmula ser amparada por uma expressiva quantidade de decisões do TST nesse sentido e ensejar a necessidade de que os fatos em que o recurso se ampara estejam registrados no acórdão regional, (art. 374, CPC), há fatos que não precisam de prova, pois podem ser confirmados naturalmente pela sua efetivação, como os casos de lesão ao patrimônio moral coletivo, os quais dispensam a prova do efetivo prejuízo dos empregados ou do dano psíquico dele derivado, e o dano presumível (*in re ipsa*) em que a condenação prescinde de prova do efetivo dano ao empregado, bastando a demonstração da conduta ilícita praticada pelo empregador.

Nos casos de assédio moral, sobressai, por exemplo, a mudança de comportamento e rendimento, o isolamento repentino no ambiente laboral, assim como as consequências psicológicas perceptíveis na vítima. Desse modo, fica evidenciado que a demonstração dos fatos expostos pode efetivamente comprovar a prática do assédio moral, sem a necessidade de uma robustez no que tange às provas. É válido ressaltar que deve haver contraditório e ampla defesa em todo e qualquer processo, mas a análise criteriosa na robustez das provas, nos casos de lesão ao patrimônio moral coletivo, deve ser relativizada, já que o empregado é o vulnerável na questão e os fatos são de difícil comprovação ou de entendimento conflitante entre os tribunais, o dano, apesar de aparente e óbvio, pode se tornar naturalizado.

O TST, nesses casos, poderia verificar a ocorrência do fato, sem a necessidade de verificar a robustez das provas, pois os fatos dispostos nos processos não deixam dúvida quanto à existência ou não de abusos, mas sim de que forma se adequa aos instrumentos jurídicos. Apesar dessa possibilidade, a súmula 126 do TST é referenciada com frequência, para negar o provimento do recurso em processos em que o TRT não reconhece o assédio moral, sendo inviável a decisão por parte do TST.

Cabe ainda salientar que, a maioria dos argumentos encontrados eram utilizados apenas como critério de reconhecimento ou somente de negação. No entanto, a cobrança abusiva de metas e os impedimentos de ir ao banheiro se configuram de modo distinto. Foi possível verificar na menção aos dois, o enquadramento tanto como reconhecimento como negação. Isso representa o quanto as razões utilizadas pelo tribunal podem se organizar de forma flexível e dependentes, principalmente da interpretação de quem as analisa, permitindo que sejam utilizados em contextos totalmente opostos com a mesma eficácia.

Ainda no âmbito das tipologias do fundamento para reconhecimento ou não dos casos de assédio, outras razões foram mencionadas em menor quantidade (4). No que diz respeito à configuração foram referenciados: a) Ócio forçado; b) Indução a demissão. Em relação aos que negaram a prática de assédio: a) Consentimento da “vítima”; b) Supressão de benefícios.

Assim, foi possível constatar casos em que a ausência de regulamentação pode ter contribuído para o não reconhecimento da prática abusiva, conforme foi possível verificar na redação de 14 acórdãos. Nesse cenário, se insere a necessidade de regulamentar com urgência a temática ora em foco, de forma a incluir condutas correspondentes ao assédio moral, como a cobrança excessiva de metas, xingamentos e redução da produtividade por necessidades fisiológicas do trabalhador, de forma não taxativa. Com base nesse contexto, se pretende proteger (SANTO; LUZ, 2022, p. 188) “as situações jurídicas através da previsibilidade das consequências jurídicas das condutas, estabilidade e continuidade da ordem jurídica”, possibilitando efetiva segurança jurídica aos casos de assédio moral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da jurisprudência analisada, percebe-se que a linguagem e a interpretação adotada pelo TST no caso concreto não legitimam explicitamente os cenários de assédio moral institucional, mas torna dificultoso o processo de comprovação da prática, haja visto os requisitos citados e, em

alguns casos, a necessária robustez das provas. Nesse ínterim, fica evidenciado que é preciso um entendimento pacífico e o mais uniforme possível, para evitar as explícitas divergências entre o TRT e TST nos casos, por exemplo, da cobrança de metas e limitação ao uso de banheiro. Dessa forma, uma legislação específica a nível federal acerca da temática contribuiria efetivamente para o combate às práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Pode-se concluir que, ao observar a utilização da linguagem historicamente como uma forma de controle, percebe-se que as instituições jurídicas também podem se amparar no poder fornecido pelos discursos. Desse modo, atentando-se para uma temática como a do assédio moral institucional, que não é recente, mas vem aparecendo com maior destaque nos últimos anos, o discurso propagado pelo judiciário, por meio de decisões em casos concretos, mostra-se como determinante para a comprovação e, principalmente, combate à prática no ambiente de trabalho. No entanto, é válido ressaltar que, devido à inexistência de regulamentação legal sobre o tema, é necessário o uso de instrumentos jurídicos, como princípios constitucionais, os quais se encontram fundamentados a partir de valores ou elementos subjetivos predominantes em dada conjuntura política e social.

Essa fundamentação, a partir dos valores, atribui flexibilidade na interpretação das decisões, uma vez que valores de igual importância para a sociedade em dado espaço de tempo podem ser colocados em conflito pelo judiciário, dificultando a aceitação dos casos de assédio moral, seja pela subjetividade imposta às provas ou ao esvaziamento da identificação dos abusos como prejudiciais. Esses contextos encontrados nos acórdãos, corroboram o papel hermenêutico que deve ser desempenhado nesses casos, relegando a segurança jurídica ao segundo plano, tendo em vista o terreno fértil para o ativismo judicial se impor e contribuir com reverberações mantenedoras do sistema dominante e exploratório.

Os dados obtidos com a análise dos acórdãos comprovam que os modos de discussão adotados pelo judiciário se amparam nas modalidades de poder da linguagem no sentido em que dificultam o reconhecimento e a busca de solucionar os casos de assédio moral institucional, sendo a falta de legislação específica apenas mais um descaso, de certa forma necessário, pois assim, a orientação do judiciário ao proferir suas decisões precisará recorrer, majoritariamente, ao âmbito subjetivo, este necessário à manutenção dos sistemas de poder.

REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, G. **Estado de exceção**. Tradução: Iraci D. Poleti. São Paulo: Boitempo, 2004.
- ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BLOMMAERT, J. **Contexto é/como crítica**. In: SIGNORINI, I. (Org.). *Situar a lingua[gem]*. São Paulo: Parábola, 2008.
- BOURDIEU, P. **A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura**. In: NOGUEIRA: Maria Alice; CATANI, Afrânio. *Escritos de Educação*. São Paulo: Vozes, 1998. p. 39-64.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia**. Brasília, 1990. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista em Agravo de Instrumento 391-74.2016.5.21.0004**. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 23 de março de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 fev. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista - 1505-97.2013.5.12.0038**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. ENQUADRAMENTO SINDICAL. PROFESSORA. CATEGORIA DIFERENCIADA. Recorrente: ELY DE JESUS KONFLANZ. Recorrido: SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - SESC. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 fev. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista em Agravo de Instrumento - 1629-45.2017.5.09.0872**. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI N.º 13.467/17. TRANSCENDÊNCIA. PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL (PIV) E EXTRA BÔNUS. FALTA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA NO AGRAVO DE INSTRUMENTO AO DESPACHO DENEGATÓRIO DO RECURSO DE REVISTA. Recorrente: AMANDA RAWANA MONTEIRO. Recorrido: TELEFÔNICA BRASIL S.A. Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda, 04 de agosto de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 fev. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 126**. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 09 fev. 2023.
- BUENO, S. **Minidicionário da língua portuguesa**. 2 ed. São Paulo: Editora FTD S.A., 2007. 830 p.

CAETANO, J. M. P. et al. A (In)compreensão da linguagem jurídica e seus efeitos na celeridade processual. **Litterata**, v. 3, n. 1, p. 94–104, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.36113/litterata.v3i1.819>. Acesso em: 21 jan. 2023.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

COLARES, V. (org). **Linguagem & direito**. Recife: Editora Universitária UFPE, 2010.

CUNHA, R. S. **Manual de Direito Penal**: parte geral (arts. 1º ao 120). 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2020.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ESPÍRITO SANTO (Estado). **LEI Nº 10.117/2013**. Cria a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho. Vitória, ES. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEI101172013.html>. Acesso em: 28. fev. 2023.

FERNANDES, R. K. M.; CARVALHO, F. F. Linguagem e poder na ficção: uma análise crítica do discurso da obra 1984, de George Orwell. **Revista Trem de Letras**, v. 8, n. 1, p. 1–26, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.unifal-mg.edu.br/revistas/index.php/tremdeletras/article/view/1344/1039>. Acesso em: 21 jan. 2023

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Tradução de Roberto Machado. 4ª edição. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1984, 295 p.

FREUD, S. Conferências Introdutórias sobre Psicanálise. Conferência I. In: **Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud**. v. 15. Rio de Janeiro: Imago, 1986a [1916].

FREUD, S. O inconsciente. In: **Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud**. v. 14. Rio de Janeiro: Imago, 1986b [1915].

GOIÁS (Estado). **Lei Ordinária nº 18.456 de 2014**. Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Goiânia, GO. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/90668/pdf#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20preven%C3%A7%C3%A3o%20e,estadual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias>. Acesso em: 09 fev. 2023.

HESSE, K. **A Força Normativa da Constituição**. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 65.

LUHMANN, N. **Sistemas Sociais: esboço de uma teoria geral**. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

MARTINS, S. P. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, S. P. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/263/192>. Acesso em: 21 jan. 2023.

MATURANA, H; VARELA, F. **A Árvore do Conhecimento: as bases biológicas da compreensão humana**. São Paulo: Pala Athenas, 2001.

MELO, S. M. DE. As formações discursivas jurídicas: uma questão polêmica. **Linguagem em (Dis)curso**, v. 13, n. 2, p. 225–241, maio/ago, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ld/a/9Fcn95ZLYcCgtPhqPzqX5Zt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

MENDES, L. **A LINGUAGEM JURÍDICA E A EFETIVAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA**. 2016. 54 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9118/1/20952467.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

NASCIMENTO, S. M. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000844728. Acesso em: 05 jan. 2023.

SANTOS, E. R.; LUZ, R. B. Relativização da Coisa Julgada Material em Face da Declaração de Inconstitucionalidade: Uma Análise Temporal sob a Perspectiva da Segurança Jurídica. **Ratio Iuris**, v. 1, p. 180-198, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rri/issue/view/2842/698>. Acesso em: 09. fev. 2023.

SIMIONI, R. L. A comunicação do poder em Niklas Luhmann. **Revista Brasileira de Filosofia**, v. 239, p. 49-67, 2012. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/57/55>. Acesso em: 29. jan. 2023.

VESPAZIANI, A. O poder da linguagem e as narrativas processuais. **ANAMORPHOSIS - Revista Internacional de Direito e Literatura**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 69-84, 2015. DOI: 10.21119/anamps.11.69-84. Disponível em: <https://periodicos.rdl.org.br/anamps/article/view/33>. Acesso em: 29 dez. 2022.