



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



JÉSSICA CARDOSO JESUS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
REPERCUSSÕES IDENTIZATÓRIAS**

PONTES E LACERDA – MT

2022

JÉSSICA CARDOSO JESUS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
REPERCUSSÕES IDENTIZATÓRIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
a Faculdade de Direito da Universidade
Estadual de Mato Grosso – UNEMAT como
exigência parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Lincoln Michel Pilquevitch.

PONTES E LACERDA – MT

2022

JÉSSICA CARDOSO JESUS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
REPERCUSSÕES IDENTIZATÓRIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Direito da
Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT como exigência parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovado pela Banca Examinadora:

Prof. Lincoln Michel Pilquevitch

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Orientador

Prof. Anne Karoline do nascimento Pereira Pinto

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT

Prof. Chrislayne Karine Ferreira Lopes Morandi

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT

Pontes e Lacerda, ____ de _____ de 2022.

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar, por me manter confiante mesmo quando achei que não conseguiria. A minha família, em especial a minha mãe Lellis Cardoso Movais Jesus e minha vó Cleonilda Movais Jara, que me criaram com amor e educação, demonstrando sempre acreditar no meu potencial.

Ao meu orientador Lincoln Michel Pilquevitch, obrigada pela paciência, compreensão e persistência, saiba que sempre admirei o seu trabalho como professor e a insistência de mantê-lo como meu orientador foi por saber que iria tentar extrair o meu máximo. Aos demais professores e colegas da minha vida acadêmica no curso de direito, que estiveram presentes comigo em todos esses anos compartilhando os desafios e alegrias, quero guardar para sempre no coração.

“Todos os dias quando acordo, não tenho mais o tempo que passou, mas tenho muito tempo, temos todo tempo do mundo. ”

(Tempo Perdido – Legião Urbana)

RESUMO

O Assédio Moral Horizontal no ambiente de trabalho e suas Repercussões Indenizatórias, irá tratar sobre os conflitos existentes no ambiente de trabalho, os valores colocados nas decisões e os entendimentos dos juristas após a reforma trabalhista. A pesquisa em questão tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, seu conceito e características, dando ênfase ao assédio moral praticado entre seus empregados, assim nomeado como assédio moral horizontal. Esta modalidade de assédio demonstra que o mesmo não é apenas sofrido por parte dos superiores hierárquicos, mas sim por trabalhadores com as mesmas funções exercidas. Um dos pontos principais dentro da pesquisa são a fixação do *quantum* indenizatório, para tanto serão apresentados decisões e acórdãos da justiça do trabalho após a reforma trabalhista. A metodologia do trabalho foi realizada através de leituras de estudos bibliográficos de doutrinas e artigos científicos e meios eletrônicos sobre o tema. Concluímos que a pesquisa exterioriza a importância das medidas de cuidados e controles do assédio moral, especificamente no tocante aos critérios utilizados na aferição da indenização por danos morais. Este trabalho revela perspectivas destoantes dos doutrinadores e juristas que muitas vezes dificultam a aplicação dos procedimentos legais. Isso se deve ao fato de que muitas das questões abordadas requerem a criação de legislação específica no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Assédio Moral; Assédio Moral Horizontal; Reforma Trabalhista; Fixação da Indenização.

ABSTRACT

Horizontal Moral Harassment in the work environment and its Indemnifying Repercussions will deal with existing conflicts in the work environment, the values placed in decisions and the understandings of jurists after the labor reform. The research in question aims to analyze moral harassment in the work environment, its concept and characteristics, emphasizing the moral harassment practiced among its employees, thus named as horizontal moral harassment. This type of harassment demonstrates that it is not only suffered by hierarchical superiors, but by workers with the same functions performed. One of the main points within the research is the setting of the indemnity quantum, for which decisions and judgments of the labor court will be presented after the labor reform. The methodology of the work was carried out through readings of bibliographical studies of doctrines and scientific articles and electronic means on the subject. We conclude that the research externalizes the importance of care measures and controls of moral harassment, specifically with regard to the criteria used in the measurement of compensation for moral damages. This work reveals different perspectives of doctrinaires and jurists that often hinder the application of legal procedures. This is due to the fact that many of the issues addressed require the creation of specific legislation in the Brazilian legal system.

Keywords: Moral Harassment; Horizontal Moral Harassment; Labor Reform; Fixing the Indemnity.

LISTAS DE ABREVIATURAS

CF	Constituição Federal
Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
ANAMATRA	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
SFT	Superior Tribunal Federal

Sumário

INTRODUÇÃO	10
1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	12
1.1ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
1.2 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES	14
1.3 PERFIL DO ASSEDIADO E DO ASSEDIADOR.....	16
1.4 TÉCNICAS DE ABUSO POR PARTE DO AGRESSOR	16
1.5 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	17
1.6 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL	18
2. O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	21
2.1 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	22
2.2 DA RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	23
2.3 O DANO E O DEVER DE INDENIZAR.....	25
3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL: ÔNUS <i>PROBANDI</i>.....	28
3.1 FIXAÇÃO DO <i>QUANTUM</i> INDENIZATÓRIO	29
3.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

O trabalho é tão antigo quanto a humanidade. De acordo com as origens da palavra, o trabalho foi inicialmente concebido como meio de tortura devido à opressão e exploração da humanidade por outros humanos. Hoje, o trabalho é um direito que todos têm garantido pela Constituição Federal.

Apesar da melhora nas relações sociais de cunho trabalhista, os conflitos gerados por essa interação não deixaram de existir e, aliados ao atual modelo de produção capitalista que promove a concorrência desleal, levaram ao aumento dos casos de assédio moral.

Note-se que o fenômeno acima é consistente com um ato de violência cometido durante uma relação de trabalho em que um indivíduo repetidamente submete outros a situações humilhantes, vexatórias e degradantes por meio de condutas ilícitas, como aquelas destinadas a incentivar ou mesmo não encorajados a adotar o comportamento desejado.

Inicialmente a pesquisa irá tratar sobre o assédio moral no sentido amplo, apresentando seu conceito, características de identificação, técnicas utilizadas, distinções e perfis tanto da vítima como do agressor.

Já no segundo momento, iremos adentrar no tema e colocaremos especificamente a modalidade do assédio moral horizontal, trazendo suas consequências, a responsabilidade da empresa e empregador, os danos oriundos do ato praticado e o pedido de indenização como reparação. Logo em seguida será tratado sobre a fixação dos valores indenizatórios e o entendimento da jurisprudência, abordando o ônus da prova no direito do trabalho, demonstrando as dificuldades existentes nas comprovações dos casos e análise jurisprudencial. Como também, a base para fixação das indenizações como reparação do dano sofrido.

A discussão doutrinária e jurisprudencial sobre o tema é continua, em virtude desse fato, verificamos as regras laborais após reforma trabalhista e como repercutiu nos processos que abordaram essa questão.

Concluimos, o trabalho com a necessidade de criação de uma legislação específica sobre o tema no ordenamento jurídico brasileiro. Muitas das preocupações abordadas nesta pesquisa mostram profundas diferenças de opinião, causando problemas substanciais para os processos legais. As reclamações de assédio moral exigem um entendimento específico dentro das leis trabalhistas.

Dessa forma, as vítimas podem receber a melhor representação possível para evitar a ineficácia, assim impedindo que os agressores continuem praticando o assédio. Para dar desenvolvimento ao estudo realizado, utilizamos das doutrinas com o foco relacionado ao assédio moral demonstrando a caracterização e suas teorias, as legislações fundamentais trazidas são a Constituição Federal e o Código de Leis Trabalhistas que rege e conduz os princípios e direitos dos empregados, e finalizamos com os entendimentos dos julgados já realizados, colocando a exposição de opiniões dos magistrados.

1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Precisamos entender algumas informações básicas antes de começarmos a trabalhar na ideia de assédio moral. Isso inclui observar a natureza das anormalidades sociais tradicionais e como elas interagem com os ambientes de trabalho. Por esses fatores, precisamos discutir o assédio moral no ambiente de trabalho.

Propor um conceito único de assédio moral é, portanto, complexo, pois a compreensão desse fenômeno requer o entendimento da dimensão histórica, social, econômica e psicológica da organização da vida humana em sociedade.

Assim sendo, Guedes (2007, p. 19) conceitua assédio moral como sendo “[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais [...] que sobreviveu por séculos ignorados por médicos e juristas [...]”, nesse raciocínio é certo que se esse padrão de comportamento não se limita ao ambiente de trabalho, seus atos e omissões humilhantes existem em todos os aspectos da vida social, então não pode ser negado que nas relações trabalhistas as ocorrências e suas consequências adquire mais força e abrangência.

As pessoas se consideram cúmplices da situação humilhante em que se encontram devido ao fato de que ninguém pode se defender nem mesmo com o uso da psicologia (GUEDES, 2011).

A vida em sociedade sempre incluiu violência psicológica, física e assédio moral. Assim sendo, no ambiente de trabalho as lesões psicológicas se tornam mais comuns. As pessoas que sofrem esse assédio têm sua autoestima destruída e o seu bem-estar emocional é prejudicado. Ademais, acusar alguém de paranoia costuma ser usado como desculpa para a acusação de dano psicológico causado por essas práticas. (HIRIGOYEN 2011).

A implicação da prática do comportamento de assédio moral é socialmente construída, ou seja, para que seja validado, é necessário estabelecer relações interpessoais tornando-se viável um comportamento que estabeleça o abuso na relação de trabalho. Essas práticas são colocadas na Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho do MTE (2009):

[...] relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e,

excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima (MTE, 2009, pg. 11).

O assédio moral engloba um conceito amplo e possui características diferentes. Assim, a humilhação, o vexame, constrangimento, a repetição e as situações prolongadas são elementos comuns a todas as práticas, abstraindo um conceito semelhante ao assédio moral no trabalho, simples, mas abrangente, ou seja, os trabalhadores estão expostos a situações de humilhação e constrangimento, repetidos e prolongados durante a jornada de trabalho, e relacionados ao exercício de suas funções (BRASIL, 2009).

É importante incluímos dentro desse conceito os termos de *Bullying* e *mobbing* que estão relacionados ao estudo do assunto. *Bullying* é referido como violência moral, que é o maltrato intencional e repetido, ameaça ou opressão. Causa muita dor e sofrimento para a vítima, podendo causar danos emocionais significativos, como perda de autoestima e exclusão social. Por outro lado, o *mobbing* refere-se às ofensas individuais, o referido termo deriva do verbo inglês “*To mob*”, que pode ser traduzido como assediar, cercar com intenções hostis, afugentar por medo, agredir, expressão, assim, que implica a ideia de algo inoportuno (HIRIGOYEN, 2011).

Alguns desses comportamentos surgem com tanta frequência que passam despercebidos. Ou, simplesmente, são definidos como atos isolados de desrespeito ou mentiras justificáveis, sugerindo a existência de um engenhoso mecanismo para ocultar e assim permitir a prática de comportamentos vexatórios e degradantes na vida cotidiana social e trabalhista (RUFINO, 2011).

Contudo, através do conceito do assédio moral é importante colocar as características capazes de definir o abuso, conforme será analisado diante do próximo tópico.

1.1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral é definido pelo comportamento que ocorre no ambiente de trabalho, sendo estes espaços favoráveis para a disseminação de tal comportamento. A existência desse comportamento é amplamente condizente com costumes gerenciais antigos e modernos, com a visão antiga de que o trabalhador é

inferior na linha de produção, ou mesmo apenas uma ferramenta (HIRIGOYEN, 2011).

O assédio moral se desenvolve a partir da estrutura histórica, ideológica e econômica da relação de trabalho, tendo como dimensão da existência social, e não somente das características psicológicas da vítima.

A violência psicológica e o abuso moral são práticas enraizadas na sociedade ao longo da história humana. Uma violência social cruel e degradante que é ignorada por médicos e juristas há séculos, o comportamento não se limita ao ambiente de trabalho, seus atos humilhantes e inadequações existem em todos os aspectos da vida social, é inegável que nas relações do trabalho, a possibilidade de sua ocorrência e a capacidade de ser prejudicial ganha mais força e alcance (GUEDES, 2011).

Os principais termos utilizados no Brasil, para definir o comportamento social considerado como assédio moral são: *mobbing* (Inglaterra e Suécia), *bullying* e *harassment* (EUA), *acoso moral* e *psicoterror* (Espanha); *harcèlement moral* (França), *ljime* (Japão).

Os primeiros estudos que examinaram o assédio moral focaram sua atenção no local de trabalho como laboratório. Isso levou a um suprimento quase ilimitado de dados sobre como os trabalhadores vivenciam na realidade uma cultura de abusos e perseguição.

Contudo, é compreensível que o assédio moral faça parte de um conceito amplo com múltiplas características que não necessariamente são expressas em estudos de caso e, portanto, seu conceito precisa ser melhor aprofundado.

1. 2 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES

Ao analisar o fenômeno do assédio moral no trabalho, algumas características peculiares da violência moral podem ser encontradas, inclusive a banalização. Ela opera de uma forma tão variada quanto a dinâmica das relações sociais.

As principais características e reações que se identificam como assédio moral conforme expõem a cartilha do Ministério do Trabalho de 2009, são:

Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego; Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a); Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; Desmoralizar publicamente; Querer saber o que se está conversando; Ignorar a presença do(a) trabalhador(a); Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução; Troca de turno de trabalho sem prévio aviso; Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador; Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias; Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde; Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador. (MTE, 2009, pg. 21).

As principais reações por parte das características expostas são:

As Mulheres: possui geralmente baixa libido, depressão, insônia, palpitações e tremores. Elas também podem experimentar sentimentos de inutilidade, baixa autoestima e fracasso. As pessoas que vivenciam esse trauma geralmente choram ao expressar sua humilhação;
Os Homens: Eles se sentem traídos, zangados, angustiados, humilhados e querem vingança quando se sentem assim. A tendência ao alcoolismo e as ideias suicidas se misturam. Eles se sentem envergonhados por conta do fracasso diante da família, isso demonstra o sentimento de se sentirem inúteis e ineficazes. (MTE, 2009, pg. 22 e 23).

Os traços de uma vítima de assédio moral, em geral, ela é exposta repetidamente por brincadeiras de formas inadequadas durante um período de tempo. As vítimas se abstêm de revelar seus ataques aos outros porque se sentem envergonhadas, por medo de críticas ou inseguranças que podem permanecer em suas vidas para sempre (LOPES NETO, 2010).

Do outro lado, as características comuns do agressor ou assediador, pode ser homem ou mulher e possuir traços de personalidade de desrespeito que, na maioria das vezes, estão associados a áreas de liderança. Os agressores geralmente não aceitam ser contestados (LIMA, 2011).

Observamos que as vítimas do assédio moral podem ser hostilizadas, ridicularizadas e desacreditadas no seu local de trabalho. Tratando-se de uma prática mais humilhante e que assume várias formas.

1.3 PERFIL DO ASSEDIADO E DO ASSEDIADOR

Quando se trata de pessoas assediadas, pode-se dizer que as pessoas geralmente não são vulneráveis, apesar de pessoas com essa característica serem os alvos preferidos dos assediadores. Consequentemente, aqueles com maior potencial produtivo e prestígio dentro da organização, profissionalismo, meticulosidade, permanência mais longa no local de trabalho e perfeccionismo provocam ciúmes daqueles próximos a eles no ambiente de trabalho, esses indivíduos são cada vez mais vistos como alvos e vítimas dessa agressão.

O agressor, por outro lado, um narcisista perverso, é um psicopata assintomático, eles fazem o mal não de propósito, mas o fazem porque não sabem viver de outra maneira, e acabam descarregando a dor que têm nos outros sem sentimento.

Vamos colocar desta forma, narcisistas perversos são: "indivíduos que através da influência de seu ego arrogante, tentam se relacionar com uma segunda pessoa, especialmente atacando a integridade narcisista do outro para desarmá-la" (HIRIGOYEN, 2011, pg.141). Ambos perfis são colocados de forma específicas, demonstrando que se distinguem em razão das suas características pessoais.

1.4 TÉCNICAS DE ABUSO POR PARTE DO AGRESSOR

As técnicas expostas são as que fazem junção às ações realizadas por parte do agressor do assédio moral. Nesse sentido elencamos as seguintes técnicas de abuso perpetradas pelo agressor:

Recusar a comunicação direta: O agressor irá se recusar a ter o contato direto com a vítima. A recusa do agressor em explicar sua atitude paralisa a vítima, ou seja, não há possibilidade de lhe dar uma defesa. Ao se recusar a falar, o agressor impede a vítima de encontrar uma solução para o problema.

Desqualificar: Dentro da desqualificação, o agressor irá de certa forma demonstrar que os serviços prestados pela vítima não são realizados com exatidão e presteza colocando empecilhos e razões. Questionando a competência profissional da vítima, ou tudo o que ela faz e diz, fazendo com que a mesma perca sua autoconfiança.

Desacreditar: O termo desacreditar significa uma série de ações por parte

do agressor, por exemplo: ridicularizar alguém por causa de sua doença, deficiência física, dar apelidos pejorativos.

Isolar: O agressor inibe a vítima a se relacionar com os demais colegas, colocando a mesma sem nenhum contato, é interrompida e ignorada. Neste caso o agressor evita qualquer tipo de contato com a mesma.

Vexar: Neste tipo de agressão, são atribuídos trabalhos inúteis ou humilhantes, serviços que o mesmo não poderá finalizar.

Assediar sexualmente: O abuso sexual de alguém, independentemente do gênero, também pode constituir assédio moral. Os casos de assédio sexual geralmente envolvem ambos os sexos; no entanto, os exemplos mais conhecidos envolvem mulheres abusadas por homens (HIRIGOYEN, 2011, pg. 80).

Na última ação mencionada ao qual é realizada existe ainda por parte das pessoas uma grande confusão quando se trata de assédio moral e assédio sexual, no próximo tópico abordaremos suas distinções.

1.5 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Observamos que no contexto atual a frequência e as evidências de violência física e psicológica no ambiente de trabalho vêm aumentando. Circunstâncias como repreensão e grosserias rotineiras, motivos de ridicularização dos colegas de trabalho e aceitar propostas de chefe em troca de promoções, ocorrem frequentemente.

O termo "assédio" refere-se especificamente a dois conjuntos: um ambiente sexual e um campo chamado "vitimologia", que se baseia no estudo do que influencia os indivíduos a se tornarem vítimas, o processo de vitimização, os resultados que eles induzem e o que eles podem fazer certo.

O Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa (Cassar, 2011). É importante ressaltar que o assédio pode se manifestar tanto em termos morais quanto sexuais, expondo as vítimas a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Como resultado dessas ações, a vítima questiona sua autoestima, suas habilidades e competências, passando a acreditar que ela é a fonte do problema e que não está indo bem.

Não confunda assédio moral com assédio sexual. Enquanto o assédio moral visa afastar a vítima do mundo do trabalho por meio do terror psicológico, o assédio sexual caracteriza-se por comportamentos que visam o prazer sexual de diversas formas, causando constrangimento e afetando a dignidade da vítima.

O Código Penal brasileiro em seu art. 216-A da Lei nº 10.224/2001, expõe a definição de assédio sexual da seguinte forma:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (BRASIL, Código Penal, 2001).

Portanto, devemos observar o propósito que emerge da atitude de coerção. Se o objetivo principal for favores sexuais, trata-se de assédio sexual no trabalho. No entanto, se o objetivo primordial é degradar o ambiente de trabalho para excluir os trabalhadores, configura-se assédio moral no trabalho (PRATA, 2014).

1.6 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é configurado de forma que possa ser classificado em um amplo sistema de classificação, como: vertical, dividido em ascendente e descendente; e horizontal.

O assédio moral de ascendente ocorre com menos frequência do que outros tipos de assédio, e se configura quando um trabalhador ou mais subordinados assediam um superior de “nível maior”, assim o termo “ascendentes” de baixo para alto (HIRIGOYEN, 2011).

O assédio vertical descendente é o mais comum. O comportamento degradante é perpetrado por um superior que, em uma relação de emprego, é desempenhado pelo próprio empregador. Assim, o assédio vertical de cima para baixo muitas vezes ocorre por meio de ações autoritárias, uso inadequado do medo, e diversos desvios de instruções manipuladoras, poderes disciplinares, com o objetivo de degradar gradativamente as condições de trabalho e comprometer a dignidade e os direitos pessoais da vítima ou vítimas (GUEDES, 2011).

Para os empregados subordinados, os mesmos procuram a cumplicidade dos colegas, e eles tendem a se aliar aos agressores de maneiras básicas, por

medo, consentimento ou simples indiferença. Ocorre em posição vertical, de cima para baixo, geralmente por meio de ação autoritária. Essa modalidade busca convencer os funcionários de que, se quiserem manter seus empregos, têm que estar dispostos a aceitar tudo que é imposto. (HIRIGOYEN, 2011).

Existe um subtipo de assédio vertical descendente denominado assédio estratégico, um modelo de atuação que também é bastante conhecido entre altos funcionários, diretores e executivos, por exemplo, em fusões e negócios de constituição de empresas, processo que visa eliminar quadros e manter segredos industriais e comerciais (GUEDES, 2011). Neste caso, são utilizados métodos de isolamento e corte de acesso à informação.

Já o assédio moral horizontal é desencadeado por sujeitos que estão no mesmo patamar da vítima, e está relacionado tanto à dificuldade de viver uma vida diferenciada quanto à competitividade. Ciúmes e competição por aprovação são alguns dos fatores diretamente associados ao assédio moral horizontal. É o tipo de violência cometida entre um ou mais colegas em ambiente de trabalho contra outro profissional ou grupo do mesmo nível da organização.

No entanto, alguns estudiosos acreditam que, em muitos casos, o assédio moral pode começar no sentido horizontal e depois declinar na proporção do assédio moral vertical descendente. Para Hirigoyen (2002), é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico.

Dentro das modalidades do assédio moral, não menos importante ocorre o assédio moral misto aonde a vítima é atingida por “todos os lados” a vítima passa ser hostilizada tanto pelos colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível de trabalho, quanto por seu superior hierárquico, alguns doutrinadores denominarem ainda de “mobbing combinado”.

A categoria do assédio moral revela seu caráter eclético, permeando o comportamento no mundo real, e seu estudo requer uma abordagem interdisciplinar, pois sua prática acaba com a contínua degradação moral de uma pessoa ou grupo de pessoas, por meio de todo tipo de perseguição, humilhação, discriminação, assédio, hostilidade e uma série de outros comportamentos que têm sérias consequências físicas e psicológicas para as vítimas.

É possível verificar que o assédio moral se apresenta de várias formas, dentre as quais, o assédio horizontal é gerado por pessoas que estão no mesmo

patamar da vítima, objeto deste estudo. O próximo capítulo descreve com mais detalhes algumas das características desse assédio no ambiente de trabalho, bem como a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal.

2. O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal está associado as dificuldades em conviver com a diferença e competição, protagonismo da vítima, preferência pessoal do chefe por determinados subordinados, ganância, xenofobia, sendo mais comum no aspecto de *mobbing* horizontal: os preconceitos raciais, étnicos e decorrentes da orientação sexual (PRATA, 2014).

Para o autor Guedes (2011), trata-se de um terror mental que pode ocorrer tanto de forma individual quanto coletivamente. Neste último caso, o assediado torna-se o “bode expiatório” do grupo, cooperando para desabafar sua intolerância, preconceito, frustração e ciúme, agravando muito o sofrimento da vítima.

Já Hirigoyen (2011), explica que tal assédio remete ao conceito de *bullying*, termo utilizado no Brasil para descrever o assédio moral. Para explicar o termo *bullying*, os autores dizem que o termo deriva do verbo “*to bola*”, que significa tratar os outros de forma desumana e rude, aproximando-se do que é considerado tirania, e o chamado “gerenciamento do estresse”.

Originalmente um termo usado na Inglaterra para descrever o comportamento agressivo e degradante de crianças e jovens, independente da classe social, era um tipo de comportamento muito comum entre as crianças, não havendo hierarquia entre elas, mas uma situação de exclusão a motivação pode ocorrer por meio da agressão e, em muitos casos, por traços subjetivos ou de personalidade. O *bullying* se espalha ao longo do tempo nas forças armadas, na atividade física, na vida familiar e no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2011).

Assim, o bullying lateral é uma forma de violência moral, entendida como abusos repetidos deliberados, ameaças e opressões, principalmente na violação de zombarias, apelidos e xingamentos, causando grande dor e sofrimento à vítima, com consequências potencialmente graves. Danos emocionais, como: perda da autoestima e exclusão social.

No assédio moral horizontal, os grupos não admitem as diferenças, da mesma forma que nas organizações possuem dificuldades em exercer os direitos individuais diante de situações assédio moral, ignorando o problema e deixando o assediado à mercê da situação, levando a empresa a compactuar com o assediador. Se não for política da própria empresa implementar essa prática degradante ao ser

humano, o processo será agravado pelo despreparo dos superiores e pela banalização do problema.

A competição sistêmica entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, pode levar a comportamentos agressivos e indiferença ao sofrimento alheio. Esse padrão contínuo de comportamentos pode levar um trabalhador a questionar suas habilidades e capacidade.

Por insegurança, colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico no local de trabalho usam seus sentimentos negativos para lutar em nome de seus empregos e atacar indiretamente indivíduos que consideram uma ameaça. Eles procuram alguém para culpar por falhas percebidas e encontram falhas em seu caráter pessoal. Isso permite que eles apontem o dedo para aqueles que consideram ameaças enquanto tentam lidar com o mercado predatório.

Os atos praticados pelo assédio moral horizontal influenciam na saúde do indivíduo e neste caso demonstraremos no próximo tópico as consequências decorrentes.

2.1 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O autor Guedes (2011) afirma que a realidade do indivíduo é impactada pelo assédio moral sofrido por pessoas que demonstram a violação de seus direitos à saúde, dignidade, liberdade e bens jurídicos. Isso porque os mesmos são assediados por meio de práticas consideradas imorais pela sociedade.

As vítimas do assédio moral horizontal sofrem tanto com os danos mentais e físicos. O assédio moral afeta negativamente a vida pessoal da vítima, bem como sua saúde, podendo levar a uma sobrecarga de estresse que prejudica suas relações sociais e dignidade pessoal, essas consequências prejudiciais tende a ter reflexos dentro da produção da empresa.

Para Silva (2012), a maioria das pessoas que são vítimas do assédio moral sofrem com a depressão, vergonha, amargura e o sentimento de fracasso. Eles normalmente se afastam do mundo exterior e se recusam a se associar com qualquer outra pessoa. Isso os leva a se isolar da família e dos amigos para escapar da angústia mental causada por sua vitimização. De fato, muitas vítimas optam por reter informações sobre suas experiências de assédio moral dos seus amigos, assim

para se proteger do estigma negativo associado a ser uma pessoa covarde ou mentalmente fraca.

A principal causa do assédio moral permanente no ambiente de trabalho é o medo do desemprego, isso se deve ao fato de indicar que a vítima está em durável estado de imobilidade. Por medo, eles focam no rendimento do trabalho, escondendo suas queixas enquanto evitam a humilhação e a demissão.

O autor Prata (2014) em estudos realizados revela que o assédio moral no trabalho continua a mostrar de forma alarmante que os números do século XXI continuam altos. Representa um abuso dos direitos e liberdades no local de trabalho, que também infringe os direitos constitucionais dos indivíduos. A percepção de que o assédio moral no trabalho ainda persiste no século XXI mostra que a discriminação, perseguição e abuso por qualquer motivo são construções da sociedade e não fatos biológicos. Esta deve ser eliminada da sociedade para que todas as pessoas possam usufruir das liberdades expressas pela Constituição Federal de 1988.

2.2 DA RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

A responsabilidade está relacionada com os comandos do direito privado e do direito público e visa sempre a reparação do dano causado pela injustiça, compensando ou indenizando o dano sofrido pela vítima em razão do delito ou da omissão. Portanto a responsabilidade civil pode ser objetiva ou subjetiva.

A responsabilidade objetiva é a responsabilidade por danos causados a outrem, em decorrência de processo legal ou ilegal, na medida protegida por lei, o dever de indenizar alguém. Portanto, para configurá-lo, basta uma relação causal entre comportamento e danos. Na responsabilidade objetiva, se houver nexo de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e a conduta do autor, a atitude intencional do causador do dano é menos destacada. Assim, surge a obrigação de reparar o dano causado sem culpa (MELLO, 2012).

Cabe destacar que a responsabilidade subjetiva tem como premissa a culpa como fundamento da responsabilidade civil. Se não houver culpa, não há necessidade de falar sobre responsabilidade. A prova da culpa do agente é, portanto,

fundamento indispensável para a constituição do dano indenizável (GONÇALVES 2012).

No entanto, para a determinação da responsabilidade civil subjetiva são necessários quatro elementos: a) ação ou omissão; b) culpa ou dolo do agente; c) causalidade; d) o dano sofrido pela vítima.

No contexto do direito trabalhista brasileiro, as decisões judiciais estabeleceram que a responsabilidade do empregador é decorrente dos atos realizados, tanto pela empresa quanto pelos seus prepostos, que possam violar direitos dos empregados. É importante enfatizar que tanto os entendimentos teóricos quanto os legais são de que, quando o assédio moral horizontal está envolvido, as empresas têm a responsabilidade de adotar uma abordagem proativa para conter ou reverter a situação.

Dentre as muitas responsabilidades que os contratos de trabalho impõem aos empregadores, é dever do empregador de manter um ambiente de trabalho saudável e proteger a saúde dos trabalhadores (BORSATTO, 2016).

O ambiente de trabalho deve ser entendido não apenas como a parte física, mas também como o todo que engloba a prestação de serviços (relações interpessoais, formas de execução dos serviços, jornada de trabalho, remuneração, etc.). Este é um conceito relacionado à qualidade de vida dos colaboradores.

Para tanto, a Justiça do Trabalho, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores, estabeleceu o entendimento de que a inércia dos empregadores em relação aos assediadores para impedir a agressão pode resultar na obrigatoriedade das empresas de indenizar os trabalhadores assediados.

Os julgamentos de assédio moral horizontal estabelecem o posicionamento de que, em um incidente envolvendo assédio moral entre empregados da mesma hierarquia, a responsabilidade do empregador será objetiva, ou seja, a atitude dolosa do causador do dano tem menor proeminência, vejamos:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A indenização por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de

causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Nesse contexto, presentes os requisitos caracterizadores, impõe-se a manutenção do julgado que condenou as Rés ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT-23 - RO: 00015104120155230007, Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 10/03/2017). Grifo nosso.

Portanto, a responsabilidade civil do empregador é independentemente da culpa se o dano sofrido pela vítima estiver causalmente relacionado com o comportamento do autor do dano, assim surge a obrigação de reparar sem culpa.

2.3 O DANO E O DEVER DE INDENIZAR

A configuração de um dano moral dá-se por meio de uma lesão aos interesses não patrimoniais da pessoa física ou jurídica, gerada pelo fato lesivo. Para Silva (2009), o dano moral pode ser caracterizado em três tipos:

Dano moral direto: Inclui danos de interesses destinados a satisfazer ou gozar bens jurídicos não patrimoniais contidos em direitos pessoais (tais como vida, integridade corporal, liberdade, honra, decoro, intimidade, afeto, imagem pessoal, etc.). Portanto, é uma pessoa que afeta fortemente os interesses do lesado e lhe traz danos diretos e diretos;

Dano moral indireto: É aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial, isto é, perda da coisa com valor efetivo;

Dano material: O dano material refere-se ao dano específico que afeta os interesses da vítima em relação aos bens, incluindo a perda ou deterioração de todo ou parte dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e indenização pelo responsável. O dano patrimonial é a privação do uso da coisa, o dano que lhe foi causado, a incapacidade da vítima para o trabalho, o crime e a reputação, quando isso tenha impacto na sua vida e carreira.

Alguns danos são indenizáveis e Silva (2009, p.67, sem grifo no original) tratando do assunto, descreve alguns requisitos que configuram a ocorrência:

a) **Diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, pertencente a uma pessoa, pois a noção de dano pressupõe a do lesado.** O dano acarreta lesão nos interesses de outrem, tutelados juridicamente, sejam eles econômicos ou não. Quanto à pessoa lesada pelo evento danoso, pode-se falar em vítima direta e indireta. A direta diz respeito à pessoa do lesado. A indireta, à pessoa da família ou a terceiros.

b) efetividade ou certeza do dano, pois a lesão não poderá ser hipotética ou conjectural. O dano deve ser real e efetivo, sendo necessária sua demonstração e evidência em face dos acontecimentos e sua repercussão sobre a pessoa, ou patrimônio desta, salvo nos casos de dano presumido. A certeza do dano refere-se à sua existência e não à sua atualidade ou a seu montante. O dano pode ser atual ou futuro, isto é, potencial, desde que seja consequência necessária, certa, inevitável e previsível da ação.

c) Causalidade, já que deverá haver uma relação entre a falta e o prejuízo causado, ou seja, o dano deverá estar encadeado com a causa produzida pelo lesante. O dano poderá ser direto ou indireto relação ao fato gerador. O dano será direto se oriundo da ação, como sua consequência imediata, ou melhor, se for resultante do fato lesivo, p. ex., a injúria, a morte imediata provocada pelo revólver. O dano será indireto se consistir numa consequência da perda mediatamente sofrida pelo lesado, representando uma repercussão ou efeito da causa noutros bens que não os diferentes atingidos pelo fato lesivo.

d) Subsistência do dano no momento da reclamação do lesado. Se o dano já foi reparado pelo responsável, o prejuízo é insubsistente, mas, se foi pela vítima, à lesão subsiste pelo quantum da reparação; mesmo o se diga de terceiro reparou o dano, caso em que ele ficará sub-rogado no direito do prejudicado.

e) Legitimidade, pois a vítima, para que possa pleitear a reparação, precisará ser titular do direito atingido. Os titulares poderão ser os lesados, os seus beneficiários, isto é, pessoas que dele dependam ou possam reclamar alimentos.

f) Ausência de causas excludentes de responsabilidade, porque podem ocorrer danos, como logo mais veremos detalhadamente, que não resultem dever ressarcitório, como os causados por caso fortuito, força maior, ou culpa exclusiva da vítima, entre outros. (Grifo nosso). (SILVA, 2009, p.67).

Ressalta a importância de analisar o assédio moral e o dano, pois a agressão decorrente de tal conduta ilícita muitas vezes é oculta e atinge o âmbito privado e subjetivo da vítima, devendo, portanto, ser investigado e punido para compensar.

O modo de reparação do dano implica em uma determinação do conteúdo dessa reparação. Contudo é necessário delimitar o conteúdo da relação obrigacional dirigida ao ressarcimento do prejuízo causado pelo agente. Para que seja caracterizado a responsabilidade não basta que o evento de dano ou perda ocorra, é o resultado do dano, é necessárias algumas características. Para Mello (2012, p. 630), existem duas características básicas, “a) O dano deve corresponder a uma lesão a um direito da vítima, ou seja, deve o mesmo ter caráter jurídico; b) O dano deve ser certo, e não apenas eventual. Pouco importa” (MELLO, 2012, p. 630).

O principal objetivo do dano moral é compensar a difamação, e a compensação monetária é mais um conforto do que uma tentativa de mensuração do dano.

No ambiente de trabalho, a reparação do dano moral serve ao propósito de satisfação compensatória e ao mesmo tempo atua como desestimulador de comportamentos nocivos, ou seja, inibe o comportamento futuro da pessoa que causou o dano.

Observando as decisões judiciais dos tribunais brasileiros, consistentemente afirma que os empregadores também são responsáveis pela integridade física e mental de seus empregados, que quando assediados, sua reputação é prejudicada, e na maioria das vezes causa problemas emocionais que pode levar a sérios problemas de saúde (BELLO 2014).

Para que haja a reparação civil pelo empregador por assédio moral horizontal faz-se necessária à presença dos seguintes requisitos, “o assediador ser seu empregado/preposto, assédio ter ocorrido em razão da relação empregatícia, no exercício de suas funções ou em razão delas” (BORSATTO, 2016, pg. 1).

Conforme mencionado anteriormente, o trecho acima é baseado no disposto do art. 462 da CLT, § 1º da CLT, que em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Se tratando do dever de indenizar a vítima do assédio moral é importante abordamos o que a legislação traz no tocante e como é visto pelos juristas em suas decisões ao qual iremos abordar no próximo capítulo.

3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL: ÔNUS *PROBANDI*

As determinações contidas no artigo 818, da CLT, demonstra que cabe ao autor da demanda, o ônus de comprovar o fato constitutivo do seu direito, ao passo que ao réu, compete o ônus de comprovar os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor. No entanto, o Juiz poderá inverter ônus *probandi*, quando ficar demonstrado a hipossuficiência da parte e a veracidade das alegações.

Construir uma coleção de evidências para provar o assédio moral é muito difícil porque ele acontece de forma indiscutível, ou seja, sem confronto verbal e o assediador geralmente age sem deixar indícios do ato. Nesses casos, a comprovação de provas verbais é a mais indicada. Os colegas que testemunharem o comportamento podem relatar o ocorrido. No entanto, tem sido difícil persuadir os citados a comparecerem ao tribunal porque temem represálias.

Ressalte-se que incumbe à vítima o ônus de fornecer provas que levem o magistrado a razoavelmente suspeitar, aparência ou presumir um ato ilícito, podendo, portanto, o réu presumir, por meio de decisões judiciais, que seu ato não infringiu direitos fundamentais da vítima, nesse sentido:

EMENTA ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. PROVA PRECÁRIA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. O assédio moral é um ato ilícito civil, que ocorre no mundo do trabalho, gerando, em consequência, o dever de reparação do dano causado, de natureza extrapatrimonial, desde que identificada a responsabilidade do empregador. **Para que seja deferida a indenização por danos morais decorrente de assédio moral é necessária a existência de prova robusta e incontestada da repercussão danosa da atitude do empregador na vida profissional e social do empregado. O ônus da prova é do empregado quanto à ocorrência da prática ilícita por parte do empregador, nos termos do art. 818 da CLT e, no caso dos autos, dele não se desincumbiu a parte autora.** Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT-22 - RO: 000000611720205220002, Relator: Francisco Meton Marques De Lima, Data de Julgamento: 09/02/2021, SEGUNDA TURMA). Grifo nosso.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. ÔNUS DA PROVA. **Cabe ao autor a demonstração do fato alegado com violador da imagem, da intimidade ou de qualquer outro atributo relativo à**

personalidade humana, e, por isso, protegido juridicamente. Na falta dessa prova não se tem configurada a ocorrência de danos morais. (TRT12 - ROT - 0000798-64.2019.5.12.0024 , Rel. HELIO BASTIDA LOPES , 1ª Câmara , Data de Assinatura: 22/09/2020). (TRT-12 - RO: 00007986420195120024 SC, Relator: HELIO BASTIDA LOPES, Data de Julgamento: 16/09/2020, Gab. Des. Hélio Bastida Lopes)

Nos eventos acima citados é demonstrado que o pedido de indenização se torna incabível por não haver a prova concreta do fato ocorrido, nestes determinados casos nos questionamos se os meios de provas estariam acessíveis para serem demonstradas. A vulnerabilidade de um funcionário pode ser encontrada em seu emprego, isso decorre do fato de que seu empregador tem mais informações sobre o trabalho do que o empregado. Isso inclui controle de jornada de trabalho, exames assistidos por médico, informações financeiras sobre exigências salariais, punições aplicadas e monitoramento do ambiente de trabalho.

Para o autor Leite (2006), o mesmo defende ser cabível a inversão do ônus da prova no processo do trabalho justamente pelo desprovento do trabalhador frente ao empregador, que torna o assédio ainda mais difícil de ser comprovado. Ademais, faz o seguinte comentário.

[...] Atualmente, parece-nos não haver mais dúvida sobre o cabimento da inversão do ônus da prova nos domínios o direito processual do trabalho, uma vez que o art. 852-H da CLT dispõe textualmente: “O juiz dirigirá o processo com a liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras da experiência comum ou técnica. Poder-se-ia dizer que tal regra é específica do procedimento sumaríssimo. Todavia, entendemos que em matéria de prova, não é o procedimento que vai impedir o juiz de dirigir o processo em busca da verdade real, levando em conta as dificuldades naturais que geralmente o empregado-reclamante enfrenta nas lides trabalhistas. (LEITE, 2006, pg. 494).

É importante observar que o instituto deve ser representado excepcionalmente nos casos jurídicos concretos que realmente haja necessidade como é o caso do assédio moral no local trabalho, que exige uma necessidade real pela falta de provas por parte das vítimas, possibilitando ao juiz que apresente a melhor solução possível diante da questão.

3.1 FIXAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

No tocante ao *quantum* indenizatório, cabe salientar que com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o Título II – A, foi introduzido no ordenamento jurídico para regular os danos extrapatrimoniais no setor trabalhista. Como o nome indica acima inclui todo e qualquer dano que possa ser reparado e não tenha conteúdo econômico. Conforme entendido no artigo 223-B da legislação trabalhista, a ação é merecida quando uma pessoa viola, por ação ou omissão, a esfera moral e de subsistência de outra pessoa, sendo física ou jurídica.

A CLT não tratou dessa questão até que as reformas entrassem em vigor. Somente com a promulgação da Constituição Federal, que dá especial ênfase à proteção dos direitos da personalidade, essa realidade mudou.

A constituição Federal de 1988 não utiliza a nomenclatura “Dano Extrapatrimonial”, mas sim a expressão “Dano Moral”, fato que se repete no Código Civil e no de Processo Civil. Não obstante o primeiro termo ser o mais adequado, tendo em vista que ele possui uma maior abrangência, renomear um instituto jurídico de matriz constitucional, amplamente reconhecido, por simples lei ordinária, acarretará mais confusão do que esclarecimentos.

Se tratando dos bens relativos a pessoa física o art. 223-C demonstra especificamente e o art. 223-E coloca de quem são as responsabilidades cabíveis, os mesmos traz a seguinte redação:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

(....)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

É importante notar o fato de que o artigo 223-G, §1, dividiu os delitos em quatro categorias. Essa divisão de crimes influencia o valor arbitrado para a criação da indenização relacionada, assim segue:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

(...)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- V - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Não há texto legal que indique quais condutas podem ser considerada como grau leve, médio, grave ou gravíssimo. Uma vez demonstrada a prática de fatos lesivos, o juiz pode classificar o delito em uma dessas quatro categorias a seu critério, bem como, considerar as circunstâncias específicas de cada caso e os parâmetros listados no artigo 223-G ao tomar essa decisão.

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X - o perdão, tácito ou expresso;
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII - o grau de publicidade da ofensa.

Nessa questão consideramos que o assédio moral é a exposição prolongada e repetitiva do empregado a situações degradantes no ambiente de trabalho, que viola a sua dignidade e integridade psíquica, e ocasiona diversos efeitos sobre a vítima, a exemplo da depressão, incapacidade laborativa, o exposto acima possivelmente será classificado, na maioria dos casos, como uma ofensa de natureza grave ou gravíssima.

3.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

O presente tópico também se destina a apresentar as análises de algumas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Vale destacar que esses julgados foram selecionados pós reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017).

Insta salientar que nosso ordenamento jurídico dispõe de 24 Tribunais Regionais do Trabalho, sendo assim, foram destacados os seguintes TRT-2, TRT-3, TRT-6, TRT-15 e TRT-23.

Ademais, elegemos apenas decisões que se relacionam com o tema debatido neste trabalho, ou seja, que versam sobre casos de Assédio Moral Horizontal nas relações trabalhistas, com ênfase na reparação do dano através do quantum indenizatório nos casos de assédio moral comprovado, a fim de verificar a existência ou não de uniformidade decisória entre esses tribunais, vejamos:

Ementa RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE Diante da identidade da matéria, analiso conjuntamente os apelos apresentados quanto à indenização por danos morais. Da indenização por danos morais **Diante da prova testemunhal produzida, entendo que restou satisfatoriamente comprovado o assédio moral oriundo não apenas do supervisor, mas também dos colegas, em direção ao demandante, não tendo a reclamada tomado providências suficientes a fim de evitar as humilhações sofridas pelo obreiro, descumprindo, assim, o seu dever de preservar um ambiente de trabalho hígido aos seus empregados. Verificadas a conduta ilícita e a culpa da ré, nos termos do artigo 186 do Código Civil, emerge devida a indenização por danos morais em favor do autor. E, considerando a gravidade da lesão, as circunstâncias do caso, o caráter pedagógico da medida que ganha peculiar dimensão em virtude da constatada conduta da ré ao promover um ambiente inadequado de trabalho ao obreiro, constrangendo-a e expondo-a a situação vexatória, entendo razoável a indenização no valor de R\$5.000,00. Nada a reparar. [...]** (TRT-2 10021158420185020221 SP, Relator: MARTA CASADEI MOMEZZO, 2ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 10/10/2019). Grifo nosso.

O primeiro acórdão trata-se do TRT da 2ª região, na qual demonstra que o empregado sofreu o assédio moral com comentários e insinuações, vindo da parte do seu supervisor e demais colegas, pela razão do seu tamanho (altura) ser menor que os demais, através de uma fotografia realizada no local de trabalho dos colaborardes em grupo. Não satisfeito e constrangido, fez a reclamação ao superior que tomou a devida providencia de desligar o supervisor do ambiente de trabalho,

contudo continuou-se os abusos e comentários por partes dos colegas ao qual levou o mesmo a pedir demissão de seu emprego.

Nesse mesmo sentido, o TRT da 4º região:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral é uma das mais graves formas de violência no trabalho. Caracteriza-se como uma conduta abusiva, sistemática e repetida, que impõe sofrimento físico e/ou psíquico à pessoa, degradando o ambiente de trabalho. Pode ser vertical descendente, ou seja, praticado pela (s) pessoa (s) de maior hierarquia contra o (s) subordinado (s), ou ascendente, quando executada em sentido contrário. Também pode ser horizontal, quando não há hierarquia entre autor (es) e vítima (s). O assédio moral viola os direitos da personalidade, como a integridade física e psíquica, a honra, a imagem e a privacidade. Caso em que o conjunto probatório comprova o assédio moral horizontal sofrido pela autora ao longo da contratualidade. (TRT-4 - ROT: 00213344520195040016, Data de Julgamento: 06/07/2022, 1ª Turma)

Nesse caso, a reclamante vinha sofrendo abusos por assédio moral por parte de uma empregada da mesma situação hierárquica ao qual fazia comentários desagradáveis sobre sua aparência e vestimentas, como também sobre o seu trabalho, colocando objeções e críticas desagradáveis.

Os casos acima confirmam o que vem se tentando colocar dentro do presente trabalho. Os dois exemplos mostram o assédio moral horizontal ao qual é sofrido por parte dos colegas de trabalho. Ambos os casos foram julgados e condenados ao pagamento das indenizações devidas os mesmos no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o segundo caso em seu processo até faz menção ao art. 223-G da CLT.

Em outra decisão o TRT da 4º região reverteu a decisão do juiz *a quo*:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. (TRT-4 - RORSUM: 00218767420195040271, Data de Julgamento: 20/06/2020, 3ª Turma)

O processo foi julgado improcedente pelo Juiz de primeiro grau, ao qual o mesmo fundamentou em não haver prova plena e cabal acerca da sua ocorrência do fato. Contudo a relatora não concorda com o seu entendimento informando que as provas orais são suficientes para confirmação do ocorrido, assim estabelecendo a indenização devida ao processo no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

O entendimento jurisprudencial do TRT-3, se mostrou favorável a reclamada, revertendo a decisão da 1ª instância:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. A indenização por danos morais somente se faz devida diante da ocorrência de conduta ilícita que cause danos aos direitos da personalidade. No que diz respeito ao assédio moral, este se trata, no campo das relações trabalhistas, de uma conduta ilícita e abusiva, caracterizada pela prática de atos constantes e reiterados de perseguição, constrangimento e/ou humilhação ao empregado, levados a efeito, por seu superior hierárquico. Excepcionalmente, os fatos ensejadores do assédio moral podem surgir dos próprios colegas de trabalho (assédio moral horizontal). Nesse caso, a inércia injustificável do empregador em determinar que o assediador se exima de imediato em continuar com as agressões, acarreta à empresa a obrigação de indenizar o assediado, que muitas vezes não tem meios de conter o assédio por si próprio. (TRT-3 - RO: 00109002220205030070 MG 0010900-22.2020.5.03.0070, Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho, Data de Julgamento: 16/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 17/06/2021.)

O caso trata também do assédio moral horizontal, e neste processo especificamente se trata do assédio sofrido pelo racismo onde era chamada de “nega”, “vaca preta” entre outros apelidos, ao qual a empregada retrata em seu depoimento ter sofrido, contudo o processo em primeiro grau é aceito e fixado valor de indenização a quantia de R\$ 21.000,00 (vinte e um mil reais), porém não contente com o valor pelo dano sofrido arbitrado a parte autora propõe o recurso ao qual o relator absolve a parte condenada de qualquer valor já fixado alegando que não possui indícios suficientes para se comprovar o fato.

No próximo caso apresentado abaixo, pela falta de prova produzida, o pedido é negado pelo TRT 6º:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. PROVA DIVIDIDA. INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA. Por certo que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, X, da CF/88). Esse dispositivo constitucional assume grande relevância no âmbito das relações de trabalho, pois o empregador responde pelos prejuízos/danos que causar ao trabalhador, quando no exercício do seu poder diretivo exorbitar os seus limites, incorrer no abuso de direito e praticar atos ofensivos à dignidade e à honra dos seus empregados. Sendo devida a reparação quando restar provado o ato ilícito praticado pelo empregador ou seus prepostos. No caso dos autos, a prova testemunhal restou dividida e, não tendo o reclamante produzido outras provas, entendo que a decisão deve desfavorecê-lo, que detinha o ônus probatório do fato constitutivo do seu direito, a teor do art. 818, I, da CLT. **Apelo desprovido.**
PROC. N. TRT 6º - 0000737-75.2020.5.06.0271 (ROT) Órgão Julgador : QUARTA TURMA Relator : DESEMBARGADOR JOSÉ LUCIANO ALEXO

DA SILVA

Trata-se do Sr. José que sofria o assédio moral tanto pelo seu gerente como pelo seus colegas de trabalho, ao qual era submetido a vistoria aos seus pertences, exposição e humilhação pública, chamando de doente, e incompetente, como comentários pela falta de metas realizadas. Mas em seu processo o pedido de danos morais foi negado, onde foi alegado que os depoimentos das testemunhas, apontava para direções contrárias, configurando-se a hipótese de prova dividida ou empatada, no qual o mesmo não foi capaz suficiente para provar os abusos sofridos.

Já ao entendimento do TRT 15º neste caso, determinou a fixação do valor de indenização, de acordo com o proporcional prejuízo sofrido:

[...] Pelo exposto, resolvo conhecer dos recursos ordinários interpostos pela reclamada MATÃO COMERCIAL DE CALCADOS E CONFECÇÕES EIRELI e pela reclamante CLAUDIA GONCALVES PAULINO, negar provimento ao recurso da reclamada; e prover em parte o recurso da reclamante para: a) majorar a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada para descanso e alimentação, considerando a concessão de tão somente 30 minutos de descanso em todos os dias de trabalho, mantidos os demais parâmetros fixados na sentença; b) majorar a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral ao importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), tudo nos termos da fundamentação supra. (TRT-15 - ROT: 00108259020175150122 0010825-90.2017.5.15.0122, Relator: JORGE LUIZ SOUTO.

A prova testemunhal constatou que os superiores da reclamante a insultaram e xingaram na frente de outros empregados, a indenização foi fixada pelo valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), e considerada pelo relator como “valor mais razoável e proporcional ao prejuízo pessoal sofrido pela reclamante, compatível com a situação financeira de ambas as partes, e compatível com as situações jurídicas semelhantes”.

Para o TRT 23º o mesmo expõe a aceitação do pedido realizado pelo assédio moral sofrido:

Considerando as condições profissionais do vindicante e o dano moral por ele sofrido que, por certo, lhe causou grande aviltamento de sua dignidade humana, bem como a capacidade econômica do empregador e o seu grau de culpa, **arbitro**, alicerçado no princípio da razoabilidade, a compensação por dano moral, no importe de R\$-1.500,00 (mil e quinhentos reais), e a compensação do dano por assédio moral no valor de R\$-1.500,00 (mil e quinhentos reais), valores que reproduzem de forma justa e razoável a indenização do dano experimentado, promovendo a objetividade do ressarcimento, o caráter punitivo e pedagógico do ofensor, e compensatório do lesado. **Defiro, nos termos supra, o pedido de compensação por**

dano moral e por assédio moral. TRT 23º, 2º Vara do Trabalho de Cuiabá, RTSum 0000678-18.2018.5.23.0002, Juiz Aguinaldo Locatelli.

O dano no caso acima exposto trata-se da consideração do assédio moral sofrido pela falta de pagamentos pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias e ausência do integral recolhimento do FGTS. O mesmo foi acatado e aceito, estabelecendo que o reclamado pagaria o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), pelo dano sofrido ao não pagamento das verbas devidas.

Observando todos os casos expostos sobre os valores condenados do *quantum* indenizatório, foram estabelecidos conforme entendimento dos julgadores, sem uma base fixa de acordo com as questões econômicas em muitos casos da vítima, assim trazendo um questionamento em razão da desvalorização do caso concreto e o processo arbitrado.

Não é ilegal levar em conta a capacidade financeira das partes, e os juízes devem observar isso ao analisar os pedidos de indenização. O que não pode ser determinado são os parâmetros de indenização baseados na remuneração das vítimas, que seriam penalizados pelo estabelecimento de um sistema que favoreceria os trabalhadores mais bem pagos em relação aos trabalhadores de menor remuneração.

Sabemos que se encontra em análise pelo STF (Supremo Tribunal Federal) o artigo 223-G o mesmo é objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra (ADI 6050), pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB (ADI 6069) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI (ADI 6082).

O STF decidirá pela constitucionalidade ou não do referido artigo, se há violação do princípio da igualdade e também, se a tarifação do dano moral deve ser seguida na íntegra do que dispõe o artigo ou apenas como critério de quantificação para orientar os nobres julgadores da área trabalhista em suas sentenças e acórdãos.

Portanto, conclui-se não há dúvida, que tal determinação viola o princípio constitucional da isonomia, que determina que todos são iguais perante a lei, devendo os iguais serem tratados igualmente e os desiguais na medida das suas desigualdades, e que os tribunais devem manter suas decisões com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, para que que essa punição seja proporcional ao dano e razoável em razão do agressor e que a pena tenha uma

função pedagógica, uma vez que não adianta punir uma empresa abastada com o um valor irrisório em razão da sua capacidade econômica financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por estas razões, concluímos que o presente estudo demonstra que o assédio moral é um fato que vem sendo enfrentado ao longo do tempo se tornando incansável pela busca da proteção, dignidade e um ambiente de trabalho saudável ao qual o mesmo infringe seus direitos fundamentais. Apesar de sempre estar presente, foi se sendo alvo de estudos, trazendo conclusões que vem se tornando cada vez mais comum, despertando a preocupação ao direito que possui o intuito de evitar e resolver os conflitos existentes.

Abordamos o assédio moral horizontal ao qual é caracterizado pelo assédio sofrido entre colegas da mesma classe de trabalho e possuem dificuldades de coexistir com as diferenças, sejam raciais ou o gênero sexual. Para os empregadores, essa abordagem é negativa, causando alguns problemas nas atividades produtivas laborais, como a diminuição de produção, imagem corporativa prejudicada, prejuízos causados por indenização judicial e outros fatores indesejáveis.

No campo jurídico, o assédio moral no trabalho fere o princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da distribuição dos fatos sociais previstos na legislação, em razão de não possuir uma legislação mais específica na questão.

Assim demonstra que os vários entendimentos estão baseando-se no fato concreto e na matéria produzido dentro do ato praticado, como já colocado anteriormente a vítima do assédio moral é a parte do processo que se torna mais prejudicada na questão por não possuir os meios cabíveis para demonstrar a violação dos seus direitos e infringência da sua conduta moral.

Em questão ao *quantum* indenizatório, como já colocado os valores recebidos são uma forma de reparação pelo dano sofrido. Desta forma através dos entendimentos apresentados, concluímos está análise na certeza de que se faz necessário a criação ou edição de uma Lei e o entendimento fixo para equiparação dos valores estipulados. Entretanto, nenhuma quantia que seja significativa irá reparar aquilo que já se afetou, mas traz o conforto a vítima e a lição de não ser praticado novamente pelo agressor.

Se faz necessário a ênfase na questão através de campanhas de conscientização, é um dano sofrido a cegas no ambiente de trabalho e tratado por debaixo dos panos, deixando o empregador numa posição de decisão que nem sempre é a mais correta e benéfica a vítima.

É indispensável também uma legislação específica que abrange o problema na ordem jurídica brasileira, e evidente que os entendimentos apresentados possuem divergências de pensamentos, levando a afetação dos processos arbitrados, como demonstrado nas decisões trazidas nessa pesquisa.

Assim sendo, nossas leis trabalhistas e as leis processuais do trabalho devem estar preparadas para proteger da melhor forma possível as reivindicações das vítimas de assédio moral, ao invés de permitir que a ineficácia dessa violência afaste os agressores da condenação e denúncia.

REFERÊNCIAS

BELLO, Marcia. **Responsabilidade empresarial nos casos de assédio moral horizontal**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 4081, 3set. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31561>. Acesso em nov/ 2022.

BORSATTO, Alana. **Assédio moral horizontal no contexto trabalhista**. Disponível em: <http://www.andersenballao.com.br/artigos-publicacoes/assedio-moral-horizontal-no-contexto-trabalhista>. Acesso em nov./2022.

RASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acessado em: 01 de novembro de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acessado em: 01 de novembro de 2022.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acessado em: 01 de novembro de 2022.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acessado em: 01 de novembro de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cartilha. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acessado em: 01 de novembro de 2022.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetrus, 2011.

CHECCHIA, Marcela Fernandes, **A Dificuldade Probatória do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Brasília/DF. UNB.2016

FROIS, Juliana. **Reforma Trabalhista e sua repercussão nas ações indenizatórias decorrentes de assédio moral propostas perante o Tribunal Regional da 5ª Região**. 2019. Disponível em: <https://julianafrois.jusbrasil.com.br/artigos/795116556/reforma-trabalhista-e-sua-repercussao-nas-acoes-indenizatorias-decorrentes-de-assedio-moral-propostas-perante-o-tribunal-regional-da-5-regiao>. Acessado em nov/2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil: doutrina, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novares. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista Amantra II.a.IV, n.10. São Paulo: Atlas, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Raymundo de. **Bullying: uma violência psicológica não só contra crianças**. 2011. Disponível em: <http://espacoacademico.com.br/043/43lima.htm>. Acesso em nov./ 2022.

LOPES NETO, A. **Bullying: comportamento agressivo entre estudantes.** Jornal de Pediatria Online. Vol. 81, nº 5 (supl.), p. 164-172, 2010.

MELLO, Carlos Aurélio Mota. **Segurança jurídica: um enfoque filosófico jurídico.** São Paulo: Ltr, 2012.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque.** Curitiba: Juruá, 2014.

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

SANTOS, Rodrigo Nascimento dos, **O Assédio Moral Horizontal e a Responsabilidade Jurídica do Empregador sob o Olhar da Jurisprudência.** Salvador/BA. Faculdade Baiana de Direito.2017

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2014.