

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ- REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

ALESSANDRA POLESE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIAGNÓSTICO
ORGANIZACIONAL, PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO**

ERECHIM
2023

ALESSANDRA POLESE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIAGNÓSTICO
ORGANIZACIONAL, PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO**

Trabalho apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção de título em Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Esp. Alessandra Biasus

ERECHIM
2023

ALESSANDRA POLESE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIAGNÓSTICO
ORGANIZACIONAL, PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

ERECHIM/RS, DE 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Alessandra Biasus
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Prof. Mestre José Plínio Rigotti
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Prof. Mestre Simone Gasperin de Albuquerque
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de iniciar agradecendo primeiramente a Deus, por me conceder força, sabedoria e inspiração durante toda a jornada da minha monografia. Sem Sua orientação, eu não teria sido capaz de superar os desafios e alcançar este marco em minha vida acadêmica.

Não existem palavras suficientes para agradecer aos meus pais, Ivanor Polese e Janete Turella, por todo o amor, apoio e sacrifícios que fizeram em prol da minha educação. Suas presenças constantes, encorajamento inabalável e crença em mim foram fundamentais para minha jornada acadêmica.

Não posso deixar de agradecer também ao meu irmão Gustavo Polese, por sempre me incentivar e torcer por mim. Agradeço por sempre estar presente, me encorajar e acreditar no meu potencial.

Gostaria de expressar toda minha felicidade por ter ao meu lado durante toda minha jornada acadêmica, o meu parceiro de vida, namorado e melhor amigo Fernando Appelt. Sua paciência, compreensão e apoio incondicional me deram a força necessária para superar os momentos mais desafiadores. Sou grata por você ser meu porto seguro e meu maior incentivador.

Agradeço às minhas amigas da faculdade Karina Farias, Jessyka Borges, Stéfane Look, Hayana Krisley e Karine Biezus, que foram muito mais do que colegas de sala de aula durante a graduação. Todos os momentos que vivemos juntas durante essa etapa ficaram guardados no meu coração. Vocês tornaram a minha jornada acadêmica muito mais significativa e leve.

Aos meus colegas de trabalho, eu gostaria de expressar toda a minha gratidão, em especial para o Dr. Emerson Luis Ehrlich e a Dra. Francieli Scolari, que me acolheram e me incluíram no mundo jurídico ainda no início da faculdade. Vocês são pessoas que eu admiro muito e que me fizeram desenvolver um amor indescritível pela nossa profissão. Muito obrigada por confiarem em mim e no meu trabalho, sou muito feliz por poder fazer o que amo ao lado de vocês. Agradeço à minha colega e parceira do escritório Samara Mecca, que divide comigo experiências e sonhos, obrigada por estar ao meu lado. Agradeço aos meus colegas e amigos Giulia

Martinazzo e João Pasuch por tudo que me ensinam diariamente e por compartilharem seus objetivos e metas comigo, vocês são muito especiais. Por fim, agradeço novamente à minha colega de escritório e de faculdade Karina Farias por estar comigo em todas as etapas da vida, começando no início da nossa alfabetização até a nossa formação na graduação.

Aos meus professores, em especial à minha orientadora Prof. Alessandra Biasus, eu agradeço por compartilharem seus conhecimentos, orientações e por toda dedicação ao ensino. Sou grata por ter tido a oportunidade de aprender com profissionais tão competentes e inspiradores.

Neste momento de conclusão da minha monografia, expresso minha gratidão a Deus, minha família, meu namorado, minhas amigas da faculdade, meus colegas de trabalho e meus professores por todo o apoio, amor e confiança que depositaram em mim. Essa conquista não seria possível sem cada um de vocês. Obrigada de todo o coração.

RESUMO

O assédio moral, é um dos principais fatores de degradação de ambiente profissional, sendo que nas sociedades contemporâneas, existe o estímulo à competitividade e ao individualismo, o que vem intensificando ainda mais essa prática.

Por outro lado, é visivelmente notório a preocupação dos legisladores, empresários, e entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.

Nesse sentido, diante da pouca normativa existente ao tema e da realidade das relações de trabalho, como poderia ser identificada, coibida e reparada a prática do assédio moral pelo empregador.

Para responder o questionamento foi utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, bem como método de abordagem indutivo e procedimento analítico-descritivo.

Palavras-chave: assédio moral; direito empresarial; empresa.

ABSTRACT

Moral harassment is one of the main factors in the manipulation of the professional environment, and in contemporary societies, there is a stimulus to competitiveness and individualism, which has been intensifying this practice even more.

On the other hand, the concern of legislators, businessmen, and others with the identification, prevention and repression of moral harassment is clearly evident.

In this sense, given the lack of existing regulations on the subject and the reality of labor relations, how could the practice of moral harassment by the employer be identified, curbed and repaired.

To answer the question, bibliographic and documentary research techniques were used, as well as an inductive approach and an analytical-descriptive procedure.

Keywords: Moral harassment; business law; company.

SUMÁRIO

1	
INTRODUÇÃO.....	909
2 ASSÉDIO MORAL	111
2.1 ORIGEM HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL	122
2.2 CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL	166
2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL.....	18
2.3.1 Assédio Moral Horizontal	18
2.3.2 Assédio Moral Vertical Descendente	19
2.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente.....	21
2.3.4 Assédio Moral Misto.....	21
3 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	23
3.1 ASSÉDIO MORAL E O DANO MORAL.....	28
3.2 O ASSÉDIO MORAL COMO UM PROBLEMA ORGANIZACIONAL	31
3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	33
3.3.1 Rescisão indireta.....	33
3.3.2 Justa Causa	35
4 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	36
4.1 CRIAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE PROJETO PARA COIBIR A PRÁTICA DE ASSÉDIO	37
4.2 CRIAÇÃO DE CANAL DE DENÚNCIAS PARA A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL.....	39
4.2.1 Disposições gerais.....	39
4.2.2 Procedimento de queixa	40
4.2.3 Procedimento de investigação.....	40
4.2.4 Parecer da investigação	41
4.2.5 Sobre as recomendações	41
5 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	45

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, visto se tratar de tema pouco discutido, mas com enorme valor social.

O termo "assédio moral" refere-se a um comportamento prejudicial e abusivo no ambiente de trabalho. Ao discutir esse tema, estamos direcionando nosso foco para a ética como uma ciência que aborda questões morais. O comportamento ético é considerado ideal e está centrado em princípios morais que definem um padrão de convivência a ser seguido.

O trabalho ocupa a maior parte de nossa vida em termos de tempo. É crucial que esse tempo seja bem utilizado, pois o trabalho desempenha um papel fundamental na projeção social, e é por meio dele que nos identificamos como seres sociais e produtivos, capazes de desenvolver nossas habilidades técnicas. A autorrealização do indivíduo está intrinsecamente ligada ao esforço que ele faz para garantir sua subsistência.

No entanto, a dor, o sofrimento, a frustração e a humilhação enfrentados pelos funcionários vítimas de assédio moral representam uma violação dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalhador, mostrando que a realidade desejada ainda não está totalmente presente.

Para abordar essa questão, foi utilizado método de pesquisa indutivo, através de leituras multidisciplinares, pesquisas sobre legislação e decisões judiciais relacionadas ao assédio moral.

Com base nisso, foi estudado o assédio moral não apenas do ponto de vista jurídico e social, mas também enfatizada a abordagem multidisciplinar do tema.

O principal objetivo deste trabalho é fornecer conhecimento sobre a existência do assédio moral e evitar que esse fenômeno ocorra nas relações de trabalho. Para isso, é essencial divulgar a existência desse problema.

Além disso, o trabalho possui uma abordagem analítica e também tem como objetivo propor soluções. Isso envolve a análise da necessidade de alterações legislativas, de novas posturas por parte das organizações empresariais e de uma revisão da conduta do Estado em relação ao assédio moral.

O trabalho foi dividido em três capítulos sendo que o primeiro se refere as modalidades de assédio moral, o segundo sobre a legislação vigente que regulamenta o tema e o terceiro e último capítulo relata sobre quais as formas de prevenção e coibição do mesmo no ambiente de labor.

2 ASSÉDIO MORAL

Com o avanço da industrialização e o capitalismo atingindo seu ápice nas décadas recentes, tornou-se de extrema relevância o debate acerca das relações de trabalho e a qualidade das relações existentes em decorrência do ambiente laboral.

Entretanto, ainda que o debate seja recente, é mister compreender as origens e o desenvolvimento das relações de trabalho ao longo dos anos, de modo que esse cotejo histórico se coloque como fundamento basilar para o estudo sobre assédio moral.

O historiador Neves (2019) relata que as relações de trabalho possuem origens antigas, tendo sido evidenciadas durante o século XVII com a Revolução Industrial, importante marco para história, garantindo o surgimento da indústria e consolidando o processo de formação do capitalismo.

Desde antes do advento da Revolução Industrial, as relações de trabalho são pautadas pela hierarquização entre o trabalhador e o empregador (período Romano, feudal, escravocrata, etc.), em que a principal característica dessa relação era justamente a subordinação de uma parte perante à outra, suscitando, inequivocadamente, a vulnerabilidade do subordinado.

Com as mudanças proporcionadas pela Revolução Industrial, modificou-se, também, as relações de trabalho e a forma como essa relação era vista pelas partes. Esse período histórico ficou marcado pela constante luta para a obtenção de direitos fundamentais e que hoje se constituem como princípios substanciais da Constituição Federal de 1988.

Em nosso ordenamento jurídico vigente, os direitos do trabalhador são protegidos pela lei, obrigando o empregador a garantir condições básicas de segurança e higiene, assegurando o princípio da dignidade humana e proporcionando ambiente de trabalho seguro e saudável.

Ocorre que, ainda que vedado por lei, em determinados momentos, o empregador viola esses princípios fundamentais esculpidos em nossa Constituição, afrontando de forma direta o direito à dignidade humana do trabalhador.

Dentre uma dessas violações, que de forma recorrente vêm transcorrendo e têm-se observado o significativo aumento nos últimos anos, está a prática de assédio de moral no local de trabalho.

Essa não observância por parte do empregador acerca da obrigatoriedade de fornecer ambiente laboral seguro, em que se inclui também a manutenção de relações saudáveis, propicia o surgimento de casos de assédio moral.

Segundo Nascimento (2008) o assédio moral é definido como manipulação perversa, terrorismo psicológico, ou ainda, *mobbing* (molestar nos Estados Unidos e Suécia), *bullying* (tiranizar na Inglaterra) ou *hàrcelemnte* moral (Assédio Moral na França).

O assédio moral para Hirigoyen pode ser caracterizado como a repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos que expõem o trabalhador às situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo das suas funções ou degradar o ambiente de trabalho:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2010, p. 65.).

Além do trabalho ser essencial para o ser humano, ele precisa ser realizado sem qualquer tipo de desigualdade e desafeição, devendo a relação entre empregado e empregador ser baseada nos pilares de honestidade e confiança, a fim de evitar qualquer questão problemática que pode abalar a mencionada estrutura. Nesse sentido, Rufino (2006, p. 27) relata que: “O trabalho humano, em qualquer modalidade, enaltece a dignidade do homem, sendo um bem indispensável para realização social e pessoal do ser”.

2.1 ORIGEM HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

Com o avanço da sociedade, principalmente no que condiz a globalização e o capitalismo, houve a implantação do sentimento de que o ser humano precisa laborar para conseguir alcançar seu crescimento pessoal, visto que o mesmo somente é capaz de existir se sua carreira profissional estiver consolidada.

Desse modo, aumentou-se a competição agressiva no ambiente de trabalho, bem como a opressão dos trabalhadores através de medo e ameaças.

Existem menções de que primeira tentativa de definir o assédio moral no trabalho ocorreu em 1976, através de Carroll Brodsky, a partir de pesquisa publicada nos Estados Unidos, intitulada como “*The harrassed worker*”, que traduzido para a língua portuguesa, recebeu o título “O trabalhador assediado”.

No referido trabalho, a norte-americana descreveu o assédio moral como tentativas repetitivas de uma pessoa com o objetivo de atormentar outra por meio de provocações, pressões e intimidações.

Durante a década de 80, Leymann foi responsável pelo primeiro trabalho que atingiu grande repercussão sobre o estudo do assédio moral. A pesquisa tinha como principal objetivo conscientizar os trabalhadores, sindicalistas e administradores quanto a existência do fenômeno que recebeu o título de “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace”.

O tema é um assunto de extrema e significativa relevância, sendo que as primeiras pesquisas foram realizadas na esfera da Medicina e da Psicologia, conforme relata Guedes:

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror. (Guedes 2003, p.27).

Ainda, segundo Guedes (2003), Leyman foi responsável por elaborar um formulário capaz de identificar as práticas e condutas que em tese seriam capazes de configurar o assédio moral, sendo o referido documento chamado de Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica.

Já na França, em 1998, conforme citado por Lima (2009), o psiquiatra Christophe Dejours relata no livro *Souffrance em France: la banalisation de l' injustice sociale* a ampliação de análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores.

O francês analisa a existência de guerra econômica, visto o crescimento de competitividade no mercado de trabalho, descrevendo como “banalização do mal”, definida como a resignação da sociedade na sua incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento.

Para frisar a relevância do tema, Ferreira relata que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA, 2004, p. 37).

Somente a partir do ano de 1980 a sociedade passou a ter conhecimento e buscar soluções para o tema, visto os estudos que foram realizados pela psicologia, que demonstraram os riscos e a gravidade do assédio moral na vida do trabalhador.

Lima (2007), relata que as modificações no ambiente de trabalho tiveram seus efeitos primeiramente na Europa:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório. (LIMA, 2007, p.154).

Ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral não possui uma tipificação própria na legislação pátria. Para regulamentar a referida matéria, ainda tramitam no Congresso Nacional projetos de lei relacionados ao tema, objetivando sua caracterização não como crime, mas como ilícito trabalhista, passível de gerar direito à indenização.

O primeiro processo trabalhista em que o Poder Judiciário reconheceu o assédio moral ocorreu em 2000 no Espírito Santo, conforme abaixo transcrito:

A tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o

empregado de tarefas inúteis, sobegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua auto-estima. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 17ª REGIÃO, ESPIRÍTO SANTO, 2000).

O tema possui grande relevância na Justiça do Trabalho, tendo a mesma se posicionado com base no inciso V e X do artigo 5º da Constituição da República, que assegura a todo e qualquer cidadão o direito à reparação dos danos morais porventura sofridos, assim entendidos aqueles respeitantes à esfera de personalidade do sujeito, mais especificamente os decorrentes de ofensa à sua honra, imagem e/ou intimidade, bem como no princípio geral do respeito à dignidade da pessoa humana, conforme artigo 1º, inciso III, da Constituição da República.

Nesse sentido, assim se manifestou o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. RESCISÃO INDIRETA. IMPROCEDÊNCIA. Ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral não possui uma tipificação própria na legislação pátria. Para regulamentar a matéria, ainda tramitam no Congresso Nacional propostas de lei relacionadas ao tema, objetivando sua caracterização não como crime, mas como ilícito trabalhista passível de gerar direito à indenização. Independentemente disso, a Justiça do Trabalho tem se posicionado com base no direito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do direito à saúde mental (art. 6º) e à honra (art. 5º, X), previstos em nossa Carta Magna. Daí, pode-se definir o assédio moral no trabalho como um conjunto de atos que expõem a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, executadas de maneira regular e prolongada no tempo, normalmente por superiores hierárquicos, de modo a desestabilizá-la emocionalmente e lhe incitar a pedir demissão. No caso em análise, não restou suficientemente demonstrada a existência de conduta da reclamada causadora de dano ao reclamante, consoante prova oral colhida em audiência. Em outras palavras, não há prova nos autos de constrangimento individual imposto ao autor, mas apenas alegações de cobrança de metas endereçadas ao conjunto de funcionários, típica de sistema capitalista. Assim, por entender não evidenciados os fatos que embasaram o pedido de indenização por danos morais (por assédio moral), julga-se improcedente o pleito da parte autora neste particular, bem como o de rescisão indireta, uma vez que formulado com fundamento nos mesmos fatos, mantendo-se a sentença primária em todos os seus termos. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 22ª REGIÃO, RONDÔNIA, 2018).

Desse modo, é possível perceber que o tema de fato é, atualmente, objeto de grandes estudos e de debates intensos nos Tribunais, carecendo de atenção do legislador, uma vez que não existe tipificação exata acerca do tema.

2.2 CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL

Como já mencionado, não existe no ordenamento jurídico brasileiro legislação que trate de forma específica sobre o tema, e por esse motivo inexistente conceito legal sobre o assédio moral.

Conforme já demonstrado, muito embora não se trate de tema novo nos conflitos que envolvem a Justiça do trabalho, o assunto se tornou objeto de estudos recentes, visto o aumento desenfreado de ações que objetivam a reparação moral por situações que caracterizam assédio.

Nos casos em que fica caracterizada a prática de assédio moral, não basta haver uma única conduta abusiva do agressor, e sim deve a mesma acontecer de forma reiterada.

O assédio moral, segundo Venosa (2008, p.41), pode ser caracterizado como o “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade”.

Hirigoyen *apud* Lima (2007) ao definir o assédio moral, aduz que:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Barreto (2008) apresenta o seguinte conceito para assédio moral:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade".

Ainda, Lima (2007) menciona que Hirigoyen ao justificar o emprego do termo “moral” em seu conceito, afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz e do que é considerável aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o

que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...)

Peli e Teixeira (2006) conceituam o assédio moral como sendo:

Responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental.

No mesmo sentido Venosa (2008):

O dano moral, em sentido lato, abrange não somente os danos psicológicos; não se traduz unicamente por uma variação psíquica, mas também pela dor ou padecimento moral, que não aflora perceptivelmente em outro sintoma. A dor moral insere-se no campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas. Como enfatizamos, o desconforto anormal decorrente de conduta do ofensor é indenizável

Mesmo a doutrina não relatando o conceito de assédio moral, existem inúmeros acórdãos e entendimento jurisprudenciais que apresentam, além dos conceitos, soluções para coibir a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, conforme demonstrado:

ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO. O que é o assédio moral? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto de todas as liberdades fundamentais (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO- 17ª REGIÃO, RONDÔNIA, 2002).

Façanha relata que Hirigoyen (2001, p.108-109), classificou os tipos de maus tratos em quatro grandes categorias, que são:

a. Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho:

telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...].

b. Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

c. Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].

d. Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta carafalam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

É possível concluir que o assédio moral se caracteriza por toda e qualquer conduta abusiva, capaz de causar danos ao trabalhador, colocando em risco sua integridade, saúde e prejudicando o ambiente de trabalho, expondo o colaborador às situações degradantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades laborais.

Os comportamentos são vistos como indesejáveis pela vítima, e envolvem situações que a mesma tem grandes dificuldades para se defender. O objetivo do agressor é levar a desestabilização psíquica ou o afastamento da vítima do local de trabalho.

2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Facure (2008) relata que o assédio moral em quatro modalidades distintas, sendo elas: assédio moral horizontal, vertical descendente, ascendente e misto, levando em consideração a quantidade dos agentes e das vítimas e as posições de hierarquia que cada parte possui dentro do ambiente de trabalho.

2.3.1 Assédio Moral Horizontal

O Tribunal Superior do Trabalho classifica a primeira hipótese de assédio moral como sendo a que ocorre entre os próprios colegas de trabalho, sendo que para esse

caso em específico as partes precisam estar no mesmo nível hierárquico, não podendo haver subordinação entre as mesmas. O fato de uma situação fora do ambiente de trabalho, ou seja, na vida privada da vítima, já é um grande motivo para que a mesma passe a ser assediada. Essa prática pode reduzir ou até mesmo inviabilizar a continuação da sua atividade laboral na empresa.

Bezerra da Silva (2015) relata que para que haja a configuração do assédio moral horizontal, não basta somente a mera desavença entre os empregados, devendo a mesma estar cumulada com a violência psicológica de grande intensidade e contínua, fato capaz de gerar prejuízos psicológicos à vítima:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do assédio moral horizontal, não basta a mera desavença de ordem pessoal entre os empregados, devendo estar presente a violência psicológica de grande intensidade e contínua, causando prejuízos de ordem psíquica ao assediado, o que não ficou demonstrado no caso em exame. Sentença mantida. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 5ª REGIÃO, BAHIA, 2015).

Desse modo, para caracterização do assédio moral horizontal, a vítima deve ser exposta às situações humilhantes, constrangedoras ou até mesmo abusivas, capazes de degradar o ambiente laborar e ferir o princípio filosófico da dignidade da pessoa humana.

2.3.2 Assédio Moral Vertical Descendente

Para o Tribunal Superior do Trabalho, a segunda possibilidade de ocorrência do tema dentro do ambiente laboral é a vertical descendente, sendo que esse tipo de assédio deve ser cometido de forma obrigatória pelos líderes, diretores, gestores e demais superiores hierárquicos e funções que ocupam cargos superiores dentro das empresas e organizações para que seja caracterizado.

Nesse caso, ocorre o abuso do direito do empregador ou dos cargos que ocupam níveis de hierarquia ao exercer seu poder diretivo disciplinar, utilizando sua posição para humilhar, exigir, ameaçar, constranger e entre outros, tratando a vítima de forma diferente dos demais colegas de trabalho, podendo essas situações ocorrerem de forma pública ou até mesmo reservada.

Nesse sentido a decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. CUMPRIMENTO DE METAS. EXIGÊNCIA. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO 1. O assédio moral exercido por superiores hierárquicos dá-se quando os chefes, gerentes, encarregados — pessoas que exercem função de liderança — abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo-as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. 2. Não desnatura o assédio moral a prática generalizada, pelo empregador, de políticas agressivas e desmesuradas de gestão.

3. No assédio moral vertical descendente institucional, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a lesão à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e a lesão. 5. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio, ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral. 6. Extrapola a razoabilidade a determinação de realização de mícos e prendas vexatórias pelos vendedores que não logram atingir as metas preestabelecidas, bem como a imposição de alcunhas aptas a causar dor e atribulação aos empregados, como, no caso, molambento e tiazinha. 7. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2010).

O empregador deve estar atento para as situações que podem ocorrer em sua empresa, a fim de evitar e coibir a prática de assédio moral pelos seus substitutos, visto que nas situações em que é possível identificar a prática do tema pelos superiores hierárquicos o empregado responde por culpa *in vigilando* e *in eligendo* nos modelos do art. 932, inciso III, do Código Civil.

Barreto (2007) relata como o empregador deve agir em situações ligadas ao assédio:

Onde estão a ética e a lisura necessárias em qualquer tipo de relacionamento, notadamente no trato empresarial? Se o empregado não mais preenche o perfil adequado para o exercício de determinada função, o empresário deve ser sincero, dar o 'feedback' ao empregado para que possa dar-lhe oportunidade de correção de rumos e, caso não surta efeito, mais uma vez, cabe ao administrador agir com honestidade, lisura e de forma madura expor a questão e adotar as providências cabíveis. Quer seja o descomissionamento ou mesmo o despedimento, mas que haja clareza, respeito ao profissional, ao ser humano. É imprescindível o exercício do processo decisório, não se esconder atrás de subterfúgios e não adotar o assédio como solução. (BARRETO, 2007, p. 113)

A conduta do agressor ofende os direitos fundamentais e personalíssimos da vítima, gerando direito às indenizações a caracterizando a responsabilização civil subjetiva, baseada na conduta comissiva ou omissiva do empregador.

2.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a terceira modalidade, mais incomum nas relações de trabalho, trata-se de assédio moral cometido pelo empregado contra seus superiores hierárquicos.

Exemplo dessa modalidade de assédio é quando existe a contratação de um novo chefe para um determinado setor e, ao invés dos empregados auxiliarem e demonstrarem ao novo colaborador o funcionamento da empresa, passam a lhe desobedecer e hostilizar, visando desacreditá-lo ou desestabilizá-lo para o cargo, fazendo com que o novo superior passe a questionar o seu próprio potencial em razão de deboches e desrespeito às suas determinações.

Nesse v seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o 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 não comprova o assédio moral alegado pela reclamante ao longo da contratualidade. (RIO GRANDE DO SUL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 4^a Região, 1^a Turma, 2022).

Nos casos mais comuns de assédio moral ascendente, o superior hierárquico ao assumir postura mais autoritária, inerentes ao grau de hierarquia que possui, acaba intencionalmente gerando rivalidade, momento no qual os assediadores aproveitam para deixá-lo fragilizado e lhe retirar do cargo que ocupa.

2.3.4 Assédio Moral Misto

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral misto acontece de forma mais incomum, visto que se caracteriza quando os assédios vertical e horizontal são praticados de forma simultânea.

Nessa hipótese, a vítima é assediada tanto pelos superiores hierárquicos, quando por seus colegas com os quais inexistente relação de subordinação.

O mencionado assédio pode ocorrer com mais frequência nos ambientes de trabalho em que existe maior competitividade interna e mau gerenciamento, gerando ambiente de trabalho degradante.

Para Hirigoyen (p. 114), são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor.

Os assediadores ocupam níveis hierárquicos diferentes em relação ao assediado, porém o assédio é praticado ao mesmo tempo por colegas de serviço e pelo superior hierárquico.

Após ter sido apontado conceitos no tocante ao assédio moral nas relações de trabalho o próximo capítulo será dedicado a tratar do assédio moral à luz da legislação brasileira.

3 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O Estado brasileiro é baseado nos fundamentos da soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político. Mas, é de se destacar que a dignidade da pessoa humana é apontada como valor supremo no ordenamento jurídico.

De acordo com Furtado (2006), o Brasil funda-se no valor do homem enquanto pessoa livre. O Estado, por sua vez, deverá pautar suas ações buscando propiciar aos indivíduos as mínimas condições de existência, combatendo as desigualdades que se manifestem na sociedade e implementando a justiça social.

Cardoso relata que Silva (2004, p. 105) vincula-a a todos os direitos fundamentais do homem:

Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existências dignas (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Ainda, Cardoso descreve sobre Sarlet (2009, p. 44-50):

Não existe uma conceituação clara do que seja dignidade haja vista os contornos vagos, imprecisos e polissêmicos do termo. Conquanto rotineiramente seja utilizada como o valor próprio que identifica a pessoa humana como tal, resta-se insuficiente. Mas, para defini-la, a doutrina majoritária baseia-se na matriz kantiana, focando na autonomia e no direito de autodeterminação da pessoa. Sarlet (2009, p. 49-50) observa que a autonomia, isto é, a liberdade deverá ser considerada abstratamente. Todas as pessoas poderão autodeterminar-se independentemente da condição física e mental. Assim, associa-se a liberdade à dignidade. Por outro lado, há quem sustente que a dignidade não deva ser considerada inerente à natureza humana, possuindo também um sentido cultural.

É possível destacar a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) como um documento de grande relevância para a consagração da pessoa humana, o qual proveu grande avanço para a humanidade, inclusive na seara jurídica.

O princípio da dignidade da pessoa humana foi abordado pela primeira vez no Brasil na Constituição Federal de 1946, o qual se limitava a se referir ao trabalho.

Cardoso (2019), relata consoante Novelino, “[...] impõe-se o reconhecimento de que a pessoa não é simplesmente um reflexo da ordem jurídica, mas, ao contrário, deve constituir o seu objetivo supremo, sendo que na relação entre o indivíduo e o Estado deve haver sempre uma presunção a favor do ser humano e de sua personalidade”. (2010, p. 13).

A vítima de assédio moral tem sua dignidade física e psíquica atingida, tendo violados os direitos de personalidade, que corroboram para a perda da autodeterminação e de forças necessárias para mudar a realidade.

O ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, devendo ser pautado na dignidade.

É mister ressaltar que o ordenamento jurídico não disciplina o assédio moral, as formas de combatê-lo, sendo o legislador omissivo no que tange ao tema, fato que estimula a prática, causando terror psicológico nas vítimas.

A primeira lei que aborda o tema em nosso país é a Lei Municipal nº 1163/2000 do Iracenópolis/SP, a qual foi regulamentada em 2002. A referida lei relata em seu artigo 1º as penalidades que os servidores públicos poderiam sofrer em caso da prática de assédio.

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I. Advertência.
- II. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.
- III. Demissão

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de um área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito por ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (SÃO PAULO, 2002)

Conforme mencionado, até o presente momento, não existe regulamentação do tema por nenhuma lei, aguardando tão somente a aprovação de alguns projetos de lei que versam sobre o tema.

Mesmo não havendo legislação vigente sobre o assédio moral, existem condenações judiciais para quem comete a violência, sendo que quando

comprovada a caracterização, existe o deferimento de indenização por danos morais. Nesses casos, o julgador costuma basear a condenação nas leis presentes no nosso ordenamento jurídico.

Dentre as leis utilizadas pelo legislador para embasar suas condenações está o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal Brasileira, estatuiu-se que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Nesse sentido, os julgadores utilizam também o Direito Civil de forma subsidiária, a fim de promover a reparação indenizatória:

Art. 186 Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

Art. 187 Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes;

[...]

Art. 927 Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo;

[...]

Art. 949 No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de outro prejuízo que o ofendido prove houver sofrido;

Art. 950 Se dá ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. (BRASIL, 2002)

A aplicação subsidiária do Código Civil fica evidenciada nos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrados o nexo causal e a culpa do empregador em relação à doença ocupacional e às sequelas que acometem a empregada, é devida a indenização por danos patrimoniais e morais ao trabalhador. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020052-90.2020.5.04.0030 ROT, em 15/03/2023, Desembargadora Simone Maria Nunes - Relatora)
FUNDAÇÃO ITAU UNIBANCO S.A.. DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE. TRABALHO DESENVOLVIDO NAS FUNÇÕES DE "OPERADORA DE SEGUROS". MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9571/2018. ASSÉDIO MORAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A

ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). COMPROMISSO COLETIVO. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. NEXO DE CAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 1. A teoria do Enfoque de Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais devem ser vistos em sua gênese, como Direitos Humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa nas relações de trabalho. Convergência com a Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho, no sentido de centralizar o trabalho nas pessoas. 2. O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores".

Segue o Tribunal do Trabalho, mencionando o Decreto 9571/2008, o qual recebeu status constitucional, estabelecendo Diretrizes para empresas relacionadas aos Direitos Humanos.

3. Resignificação do Direito do Trabalho que se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571/2018, com status de norma constitucional (art. 5º, §§2º e 3º, da CRFB), por intermédio do qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. Decreto que promove os Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos e obedece às Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, de modo a alterar o cenário hermenêutico relacionado ao controle de convencionalidade da reforma trabalhista e de quaisquer outras normas que venham a contrariar os Direitos Humanos destacados no aludido Decreto, os quais devem ser observados, inclusive quanto aos deveres de segurança, de diligência na cadeia produtiva e tantos outros, quanto às relações estabelecidas com as pessoas trabalhadoras, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade. 4. O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo das empresas com a responsabilidade social. O Direito do Trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente aquelas atinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, ao direito à saúde e à dignidade humana. Cabe ao Poder Judiciário tornar efetivos os Direitos Humanos na análise das relações de trabalho.

Segue o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho 4ª região:

5. O réu apresenta CNAE 6422-1/00 (Bancos múltiplos, com carteira comercial), consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. 6. A confirmar tal conclusão presente o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) com a atividade desenvolvida pelo réu, que guarda relação com a patologia apresentada pela autora no curso da relação de emprego. Desta forma, além da responsabilidade objetiva atraída, também há presunção legal de que as

atividades realizadas em prol da parte ré têm potencial para acarretar as lesões, como de fato ocorreu. 7. O fato da doença ter natureza preexistente, multicausal ou degenerativa não obsta o reconhecimento do nexo de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento da patologia, constituindo causa para o agravo à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da Lei 8.213/91. 8. Responsabilização subjetiva do réu igualmente cabível, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, no âmbito internacional e nacional, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade física da trabalhadora) e o nexo de causalidade entre o labor e o dano causado. 9. Inexistência de provas de que na admissão a autora apresentasse a patologia reconhecida no laudo médico além da prova oral corroborar a tese de assédio moral grave à trabalhadora grávida. 10. Indenizações por danos morais e materiais fixados em consonância com as circunstâncias do caso em concreto e princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Reforma parcial da sentença que se legitima. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, §2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, §2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP (RIO GRANDE DO SUL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 8ª TURMA, , 2022).

Ainda, o empregador também é responsável pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, com fulcro no art. 932, III, do Código Civil. Para tanto, não precisará discutir culpa, bastando a prova do ilícito, dano e nexo de causalidade.

Otto (2016) relata que segundo Tartuce, o dever de indenizar ficará configurado quando reunidos os seguintes pressupostos da responsabilidade civil: conduta humana, culpa genérica ou *lato sensu*, nexo de causalidade e dano.

Cumpre salientar que é dever do empregador manter o equilíbrio e salubridade no ambiente laboral, inclusive buscando estratégias para prevenir o assédio moral.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes, sendo que o artigo 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943)

Como o assédio moral se constitui uma falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho.

Nesse sentido, os acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4º região:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Configurada algumas das hipóteses do art. 483 da CLT, cabível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso a que se dá provimento. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020334-12.2021.5.04.0025 ROT, em 15/06/2022, Desembargadora Simone Maria Nunes - Relatora)
 EMENTA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. NÃO OCORRÊNCIA. A rescisão indireta do contrato de trabalho ou a justa causa patronal, prevista no art. 483 da CLT, justifica-se quando a conduta faltosa praticada pelo empregador se revela como uma violação de direito capaz de tornar insuportável a manutenção do vínculo de emprego, o que não ficou demonstrado no caso concreto. (, RIO GRANDE DO SUL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4º REGIÃO, 1º TURMA, 2022).

Na rescisão indireta o trabalhador deve comunicar ao empregador que está deixando o trabalho por ser vítima de assédio moral, tendo nesses casos seus direitos resguardados pela CLT.

3.1 ASSÉDIO MORAL E O DANO MORAL

Sá (2018) relata que o dano moral é caracterizado pela lesão e/ou violação de direito da personalidade, como por exemplo: a vida, a imagem, a privacidade, a liberdade, a integridade psíquica, a reputação e entre outras.

Os artigos 186 e 927 do Código Civil relatam que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002)

Ocorre que, nas relações de trabalho, o dano moral, embora apareça nas ações trabalhistas com grande frequência, somente é caracterizado quando o trabalhador é exposto à situação humilhante e constrangedora, a partir de uma conduta ilícita do empregador ou pelos colegas, de forma isolada.

Enquanto o assédio moral é caracterizado com a prática repetitiva de atos capazes de constranger ou macular a imagem do trabalhador, expondo o mesmo às situações vexatórias, o dano moral ocorre com a prática de somente um ato.

Nesse sentido, o dano moral pode ser ocasionado por um simples ato eventual, diferentemente do assédio.

A indenização em pecúnia surge para compensar e/ou reparar o dano moral, material ou à imagem causados ao trabalhador.

Nesse aspecto, conforme se referiu Vieira *apud* Martins(2008,p.33-34), “o dano moral tem dupla função”:

- a) Compensar à dor, a angustia, a humilhação do ofendido
- b) Impor punição ao ofensor para que não proceda da mesma forma outra vez.

Existiu no imaginário popular a ideia de que qualquer dano subjetivo se enquadraria no instituto do dano moral, o que acarretou em diversas demandas infundadas.

Com o uso de forma deliberada desse instituto, houve uma situação adversa, compreendida na jurisprudência, como mero aborrecimento ou dissabor, o que auxiliou na minimização das ações pautadas em dano moral.

STJ - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL EDcl no AREsp 626695 SP 2014/0302285-3 (STJ) Data de publicação: 18/06/2015. Ementa: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO RECEBIDOS COMO AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE RECURSAL. DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL. MERO ABORRECIMENTO. DANO MORAL. NÃO OCORRÊNCIA. CONCLUSÃO OBTIDA MEDIANTE ANÁLISE DO ACERVO FÁTICO-PROBATÓRIO. REVISÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. AGRAVO NÃO PROVIDO. 1. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental, em face do nítido caráter infringente das razões recursais. Aplicação dos princípios da fungibilidade e da economia processual. 2. In casu, o Tribunal a quo concluiu pela inexistência de dano moral passível de reparação, tendo em vista o curto lapso temporal transcorrido entre a negativa de cobertura da cirurgia bariátrica pelo plano de saúde e a antecipação dos efeitos da tutela que garantiu, à agravada, a cobertura pretendida, situação que não se mostrou suficiente para comprometer a sua saúde ou violar seus direitos da personalidade. 3. A jurisprudência desta Corte entende que, quando a situação experimentada não tem o condão de expor a parte a dor, vexame, sofrimento ou constrangimento perante terceiros, não há falar em dano moral, uma vez que se trata de circunstância a ensejar mero aborrecimento ou dissabor, mormente quando mero descumprimento contratual, embora tenha acarretado aborrecimentos, não gerou maiores danos ao recorrente. 4. Agravo regimental não provido. (BRASIL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2015).

Através da utilização do mero dissabor pelos Tribunais, coube aos advogados fundamentarem suas teses nos fatos ocorridos, precisando demonstrar juridicamente a existência do dano ligado ao nexos causal.

Conforme mencionado, um único ato de forma isolada não é capaz de caracterizar o assédio moral, conforme julgado do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

TJ-MG - Apelação Cível AC 10384080659897001 MG (TJ-MG) Data de publicação: 27/08/2013 Ementa: APELAÇÃO CÍVEL - INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - PROFESSORAMUNICIPAL CONTRATADA TEMPORARIAMENTE - DISPENSA ANTES DO TÉRMINO DO CONTRATO - NÃO ADAPTAÇÃO À TURMA DESIGNADA - INDISCIPLINA REITERADA DOS ALUNOS - TENTATIVA DE CAPACITAÇÃO PEDAGÓGICA SEM ÊXITO - PERSEGUIÇÃO - INEXISTÊNCIA - NÃO CONFIGURAÇÃO DE CONDUTA ABUSIVA - SENTENÇA MANTIDA. 1. Para configuração do assédio moral, **necessária a prova da prática reiterada de conduta grave passível de causar à vítima desestabilização emocional e psicológica**. Trata-se de um processo, e não de um ato isolado. 2. A situação descrita e comprovada nos autos espelha problemas de adaptação da requerente ao ambiente escolar, à vista do alto nível de indisciplina da turma para a qual foi designada, o que ensejou intervenções da Diretoria (reuniões pedagógicas) a fim de capacitá-la e melhorar o rendimento dos alunos. Inexistência de prova de perseguição à autora. 3. A dispensa dos contratados temporários prescinde de qualquer formalidade especial, não sendo necessária instauração de procedimento administrativo, não obstante, in casu, tenham sido registrados documentalmente os motivos que ensejaram a dispensa da requerente e lhe tenha sido oportunizada a participação na reunião do Colegiado Escolar

que concluiu por seu desligamento, ocasião em que, inclusive, esteve presente seu advogado. 4. Recurso a que se nega provimento. Embora, a prática reiterada seja determinante para o enquadramento em assédio moral, um episódio isolado pode, muito bem, encaixar-se como dano moral. (MINAS GERAIS, TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2013).

Ainda, para título de exemplificação, deve ser analisado o trecho da decisão de relatoria de Vieira Da Silva (2016), do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região, 2016).

Nesse sentido, resta evidenciado que para que seja caracterizada como dano moral, não é necessário a continuidade ou repetição na conduta.

3.2 O ASSÉDIO MORAL COMO UM PROBLEMA ORGANIZACIONAL

O principal objetivo da atividade empresarial é a obtenção de lucro dentro das atividades que desenvolve, por esse motivo é muito comum que haja o controle do ambiente de trabalho, bem como de desempenho e produtividade dos colaboradores, para que a empresa alcance seu sucesso de forma mais rápida e eficaz.

Almeida (2021) divide a gestão empresarial hodierna em dois primas:

“A gestão empresarial hodierna é executada sob dois prismas: reunir informações que se traduzam em números cuja consequência é orientar forma de trabalho e procedimentos. Esta é a base ideológica e estrutural para que o empregador exerça seu poder de subordinar para convencer os empregados a adotar métodos e modos de trabalho adequados aos fins colimados.

Sobre o tema, é mister ressaltar que o empregador tem poder de impor metas, resultados, mas não de forma absoluta, uma vez que tal conduta deve ser cerceada pelos princípios da dignidade da pessoa humana.

Nos casos em que o princípio citado acima não é observado pelo empregador, pode ocorrer abuso de direito, modalidade de ato ilícito.

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (2022), denominou que “O assédio moral organizacional é o processo reiterado de condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais que objetivam o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo”.

Atualmente não existe nenhuma legislação específica que regulamente o que é o assédio organizacional, sendo que o conceito foi estruturado pela doutrina e jurisprudência, através da reiteração de fatos e comportamentos.

Nesse sentido, o assédio organizacional pode ser classificado como o modo de gestão da empresa de maneira ofensiva aos empregados. Dessa forma, é importante transcrever a decisão do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria:

[...] "DANO MORAL - ASSÉDIO ORGANIZACIONAL - "QUANTUM" INDENIZATÓRIO (ANÁLISE CONJUNTA COM O RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR) [...] A modalidade de assédio organizacional caracteriza-se pela conduta abusiva e reiterada do agressor como método de gestão, não sendo requisito a intenção de prejudicar ou inferiorizar determinada pessoa. Tem por essência a utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos, como cobranças excessivas de metas, rigor disciplinar excessivo, métodos de gestão por estresse. [...] Ocorre que as relações de trabalho devem se pautar pela respeitabilidade mútua, em face do caráter sinalagmático da contratação, impondo-se aos contratantes, reciprocidade de direitos e obrigações. O terror psicológico dentro da empresa, que caracteriza o assédio moral, manifesta-se através de comunicações verbais e não-verbais, como gestos, insinuações, zombarias, visando desestabilizar a vítima. [...] A atitude patronal afrontou valores éticos que são esperados em uma execução contratual pautada pela boa-fé, causando constrangimentos e dissabores plenamente evitáveis. [...] Todavia, nem a mais radical concepção de mundo capitalista, autoriza a adoção de comportamento empresarial excessivo, rigoroso e aterrorizador, degradando o ambiente de trabalho. Verifica-se que a reclamada adota um perverso sistema de gestão por pressão, para que todos os empregados de suas equipes atinjam as metas a qualquer custo, em evidente abuso do poder diretivo da empregadora e em detrimento da dignidade do trabalhador, que se vê obrigado a trabalhar incessantemente em busca de maior produtividade. [...]. O assédio moral se caracteriza por repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Trata-se, inicialmente, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. Hodiernamente, além do assédio moral individual, tem-se reconhecido a figura do assédio moral denominado organizacional, que compreende um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa. (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Dentro desse contexto, cabe evidenciar que o assédio organizacional não é direcionado a um trabalhador específico, e sim para toda coletividade.

As práticas gerenciais têm como objetivo o acréscimo de produtividade e da lucratividade das empresas, sendo que sua repetição de forma ilícita é capaz de causar danos à saúde mental ou física do trabalhador.

Almeida (2021) cita que “As condutas indicadas como assédio organizacional, perpassam por estabelecimento de metas abusivas, limitação ao uso do banheiro, redução arbitrária de pausas, imposição de participação em dinâmicas de grupo aviltantes, por exemplo”, bem como que “O assédio organizacional tem seis características: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador”.

Por fim, os tribunais trabalhistas estruturaram a compreensão de que o assédio organizacional é procedimento empresarial que o viola os direitos do trabalhador, pelo que há condenações em danos morais.

3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Para que possa ser analisado as consequências do assédio moral é preciso identificar qual espécie de assédio moral a vítima está sendo submetida, uma vez que as medidas adotadas resultam em efeitos diversos conforme o sujeito ativo.

Sabe-se que, de acordo com a legislação trabalhista, a cessação do contrato de trabalho pode ser rompida tanto pelo empregado (demissão) quanto pelo empregador (dispensa).

É possível identificar os motivos que autorizam ao colaborador ou ao empregador rescindir o contrato de trabalho.

3.3.1 Rescisão indireta

Nos casos de rescisão indireta, existe o rompimento do vínculo empregatício por iniciativa do empregado.

Para Lima (2007) o assédio moral nas espécies vertical descendente e misto ou coletivo acarreta a possibilidade de pedido de dispensa indireta, tendo

como fundamento as alíneas a, b, d e e do art. 483 da CLT, consoante a seguir explicitado. Assim, está a exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato configura a hipótese da alínea a do art. 483 da CLT.

Nos casos em que o trabalhador é vítima de assédio moral, o mesmo pode pedir demissão ao empregador, tendo garantido o direito de receber todas as verbas rescisórias, como se a empresa estivesse lhe dispensando, sem sofrer qualquer dano ou prejuízo no que condiz a indenização pelo dano sofrido, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará e do Mato Grosso do Sul:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL. A rescisão indireta do contrato de trabalho é caracterizada por falta grave cometida pelo empregador, de forma a tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. O Assédio Moral é uma conduta abusiva, que provoca danos psicológicos e físicos na vítima e, no ambiente de trabalho, traduzem-se por ameaças, perseguições, discriminações, de tal monta que causa ofensa à personalidade e dignidade do trabalhador, tornando insustentável o convívio no ambiente de trabalho. Assim, uma vez demonstrado pela prova testemunhal, que houve abuso e excesso cometido pelos prepostos da ré, com hierarquia superior ao da obreira, ao tornar público as discussões e inclusive, com agressões físicas, assim como o tratamento com rigor excessivo, expondo o empregado a situações constrangedoras, pressão psicológica e humilhação, tem-se que houve violação da honra, intimidade e dignidade do trabalhador passível de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, da CLT, alíneas a e f, assim como indenização por danos morais. Sentença mantida. (CEARÁ, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, 2019).

Trabalho: Mesmo entendimento o Egrégio 24ª Tribunal Regional do

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA. A justa causa é a conduta dolosa ou culposamente grave de uma das partes da relação de emprego que autoriza a resolução do contrato de trabalho. Tal ato faltoso deve ser grave, estar relacionado ao contrato de trabalho e tipificado em lei (arts. 482 e 483 da CLT). In casu, o assédio moral restou configurado. As ofensas verbais atingiram a honra e a moral do reclamante, autorizando a rescisão indireta. Recurso da reclamada não provido (MATO GROSSO DO SUL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2020).

A rescisão indireta ocorre quando o empregador comete falta grave, que torna insustentável a continuidade do contrato de trabalho, bem como não cumpre a lei ou acordo firmado no momento da contratação.

3.3.2 Justa Causa

A dispensa por justa causa é a sanção máxima aplicada com o objetivo de reprimir a conduta de um assediador, considerados os irreparáveis efeitos do assédio moral para a vítima e para o meio ambiente laboral.

Cabe ao empregador, com base nas alíneas b, h, j, e k do art. 482 da CLT, rescindir o contrato de trabalho nas hipóteses em que constatar assédio moral nas espécies vertical ascendente, horizontal e misto.

Existem duas possibilidades distintas para rescisão imotivada presentes na alínea h do artigo citado, sendo elas: a incontinência de conduta, que é entendida pela doutrina como o desregramento de conduta ligado à vida sexual e o mau procedimento, hipótese que é a mais genérica das causas que ensejam a rescisão.

A insubordinação e indisciplina também podem causar a dispensa do empregado que assedia.

Para Lima (2007), a distinção a ser feita é que a insubordinação está vinculada com a desobediência de ordens emanadas diretamente do superior, exigindo prestação de serviço pessoal de determinado empregado, enquanto que a indisciplina trata da desobediência de normas regulares da empresa.

Ainda, Lima (2007) ressalta que o empregador poderá inserir cláusula no contrato de trabalho quanto à possibilidade responsabilização do empregado por praticar condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, devendo fazer o mesmo ao incluir a mesma regra no regulamento da empresa.

É possível a demissão por justa causa em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, visto o dever do empregador em oferecer e garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus colaboradores.

É importante destacar que para a justa causa ser válida é necessário que haja provas concretas do assédio moral cometido, como mensagens escritas, testemunhas, ou gravações de áudio e vídeo.

Após ter sido conceituado e classificado o assédio moral nas organizações do trabalho o próximo capítulo será dedicado a trazer formas para prevenção do assédio moral nas relações de trabalho.

4 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Para prevenir a prática de assédio no ambiente de labor é de suma importância que a empregadora conscientize e informe seus colaboradores sobre o que caracteriza a referida prática.

A palavra informação vem do latim *informare*, e tem como significado dar forma a alguma coisa, sendo sinônimo de ideia, base, pesquisa, investigação e entre outros.

A informação permite que um sujeito resolva e evite problemas, tomando decisões com base no conhecimento que possui.

O Tribunal Superior do Trabalho desenvolveu a “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Positivo”

Na referida cartilha Pereira (2021) relata as principais consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, ambiente de trabalho, organizações e o Estado:

Consequências para o Indivíduo:

- Dores generalizadas;
- Palpitações; - Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para a organização:

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequências para o Estado:

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e

- Custos com processos administrativos e judiciais.

Através da informação, é possível que a empresa promova a difusão de conhecimento sobre o assunto, criando ações internas capazes de minimizar a prática.

É importante que a empresa entenda o comportamento de seus funcionários, bem como mapeie as atitudes,

4.1 CRIAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE PROJETO PARA COIBIR A PRÁTICA DE ASSÉDIO

O projeto para coibir o assédio moral é dividido em três etapas, sendo elas: diagnóstico organizacional, prevenção e a intervenção.

Na etapa de diagnóstico organizacional serão identificados os fatos que geram e podem favorecer a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

Para Oliveira (2018), A psicologia organizacional permitiu que as relações humanas fossem repensadas em abrangência biopsicossocial, trazendo a possibilidade da aplicação de métodos de prevenção aos modelos de relacionamento abusivo.

O diagnóstico organizacional é o meio utilizado pelos profissionais do setor de Recursos Humanos para efetuar o mapeamento dos pontos críticos capazes de ocasionarem conflitos.

Duarte (2020) relata que “esse tipo de diagnóstico fornece informações sobre o que precisa ser modificado, para que seja possível escolher os instrumentos mais adequados na resolução dos problemas, exigindo, portanto, uma seleção minuciosa dos fatores que se pretende avaliar”.

Vieira (2017) elucida alguns dos critérios utilizados para o diagnóstico:

- 1) Ter uma visão global da organização em nível estratégico, avaliando a qualidade de elementos organizacionais, como: cultura, clima, qualidade das relações, etc.;
- 2) Identificar padrões comportamentais, ou seja, a forma como os colaboradores tendem a reagir, se são agressivos, passivos ou assertivos;
- 3) Avaliar as condições funcionais da organização, pois tais condições dizem muito sobre a forma como os vínculos serão estabelecidos, ou seja, uma administração rígida dificultará a comunicação, prejudicando as relações interpessoais, devido à ausência de espaço para que os indivíduos se expressem, potencializando a passividade da vítima e das testemunhas.

Durante o diagnóstico organizacional devem ser questionadas as estratégias utilizadas na prevenção do assédio moral nas organizações de trabalho, salientando a importância de os gestores compreenderem que os colaboradores manifestarão seus sentimentos de maneiras diferentes e, portanto, deve-se respeitar a singularidade cada pessoa.

Ainda, Duarte (2020) cita os métodos preventivos elaborados para prevenir a instalação do assédio moral no trabalho, dentre elas:

- 1) Desenvolver na organização uma política anti assédio moral, com o objetivo de informar os colaboradores sobre essa prática, para que estejam cientes das possíveis causas e consequências; aprendam a identificar e saibam como proceder.
- 2) Oferecer treinamento com foco em liderança, para que os gestores estejam aptos a desenvolver estratégias de ações educativas e administrar situações conflituosas.
- 3) Oferecer instruções sobre manejo de estresse, para que os colaboradores incorporem novos instrumentos de resolução de conflitos, inibindo reações de passividade ante o abuso e reforçando a importância do enfrentamento do assédio moral.
- 4) Promover um treinamento jurídico entre os colaboradores, propagando informações sobre Direitos Trabalhistas, os Direitos Humanos e os Direitos Universais dos Cidadãos, para que os valores empresariais sejam reforçados pelos membros da organização.
- 5) Estabelecer um clima organizacional satisfatório, para que seja possível acessar os colaboradores e compreender como se sentem ao longo do dia.
- 6) Executar o treino de habilidades sociais com os colaboradores, para permitir a construção de classes de comportamentos competentes, para que aprendam a se comportarem assertivamente em diferentes situações presentes no mesmo ambiente.

Duarte (2020) segue arrolando métodos para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho:

- 7) Proporcionar treino de manejo emocional, para que os colaboradores aprendam a reconhecer suas emoções e sentimentos e a lidar com eles, evitando, assim, contaminar decisões ou prejudicar relacionamentos.
- 8) Incentivar o trabalho em equipe, para que os sujeitos interajam e desenvolvam relacionamentos interpessoais flexíveis.
- 9) Criar um ambiente organizacional aberto para diálogos, permitindo que os colaboradores expressem seus sentimentos; evitando passividade diante de possíveis casos de assédio moral; e desenvolva uma comunicação satisfatória.
- 10) Criar um código de conduta na organização, para que os colaboradores compreendam qual a postura adotada pela organização ante do assédio moral e estejam cientes das consequências.
- 11) Promover práticas que estimulem o respeito e empatia para com o próximo.
- 12) Reduzir o estresse por meio de atividades laborais, propiciando a diminuição dos efeitos da rotina de trabalho e evitando hostilidade em função do estresse ocupacional.
- 13) Aumentar a fiscalização e o controle dos colaboradores, de modo que os gestores aprendam a identificar comportamentos irregulares precocemente e, assim, interfiram sobre eles, impedindo a abertura para a instalação do assédio moral.

14) Incentivar a criação de um comitê, que objetive elaborar estratégias para assegurar a integridade dos indivíduos. Este comitê poderá ser integrado pelos colaboradores, um representante de cada departamento.

O processo organizacional exige a cooperação de equipe gestora competente e engajada em valorizar os colaboradores através das funções desempenhadas dentro do ambiente laboral.

Na segunda etapa devem ser evidenciados as mudanças que evitam e/ou coíbam a prática do assédio moral.

Conforme amplamente demonstrado para que haja a prevenção do assédio moral é necessário que haja a disseminação de informações capazes de conscientizar os colaboradores, diagnosticar e mapear os agentes e condutas causadoras, efetuar trabalho contínuo com os líderes de cada setor, criar canal interno para de assédio moral no trabalho.

Nos casos em que houver a constatação de alguma situação de assédio moral, será necessária a aplicação terceira etapa consistente na intervenção.

Esta etapa auxiliará na minimização dos efeitos e consequências para a vítima, englobando a punição dos agressores.

4.2 CRIAÇÃO DE CANAL DE DENÚNCIAS PARA A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

A cartilha deverá ser utilizada como manual no caso de denúncias de assédio moral, especificando os procedimentos efetivos que serão tomados nos casos de queixa.

É mister destacar que para o recebimento das denúncias a empresa deverá criar uma Comissão Interna, a fim de resguardar as informações e manter o sigilo das denúncias recebidas.

4.2.1 Disposições gerais

A comunicação da ocorrência pode ser feita por qualquer pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral, com posterior investigação para a confirmação ou não dos fatos. Com o objetivo de preservar o anonimato das partes, deverá ser considerado que todas as informações presentes nas queixas de assédio moral possuem caráter confidencial e serão de conhecimento exclusivo do setor responsável por receber as denúncias, impondo o dever de sigilo.

4.2.2 Procedimento de queixa

A empresa deverá desenvolver canal de denúncia através de e-mail, no qual o denunciante deverá encaminhar os fatos ocorridos, a data e os envolvidos.

Um membro da Comissão Interna receberá a queixa, consubstanciando-a no Formulário de Recebimento de Queixa, preenchendo da forma mais precisa possível, contendo o nome do denunciante e denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a denúncia, datas, nome de eventuais testemunhas, etc.

O denunciante poderá apresentar documentos que comprovem a queixa para que sejam anexados ao Formulário de Recebimento de Queixa.

O denunciante, se necessário, poderá ser encaminhado para atendimento médico e/ou psicossocial, a fim de tratar as consequências do assédio sobre a saúde e aprender a resistir psicologicamente às agressões.

4.2.3 Procedimento de investigação

Após o recebimento da denúncia e a assinatura do denunciante ao Formulário de Recebimento de Queixa, será iniciada a investigação com o estudo do local de trabalho, com o fito de obter mais informações e esclarecimentos, buscando coletar evidências de que os fatos relatados ocorreram e atestar se a queixa, de fato, corresponde à definição de assédio moral.

Nessa etapa da investigação que compreende o local de trabalho, serão realizadas entrevistas com os trabalhadores, sendo-lhes assegurada a confidencialidade das informações.

A Comissão poderá solicitar documentos ou informações que venham a esclarecer o assunto. Para tanto, os superiores hierárquicos deverão colaborar com a Comissão no que forem solicitados, com a finalidade de se obter todos os elementos necessários para concluir a investigação.

Com o término dessa primeira parte da investigação, a Comissão Administrativa procederá com o envio de notificação de recebimento da queixa de assédio ao denunciado, com a data de agendamento para a entrevista.

4.2.4 Parecer da investigação

Após todo o procedimento a Comissão deverá apresentar o parecer de investigação, no qual deverá haver uma das conclusões abaixo mencionadas:

No caso de confirmação de assédio moral o denunciado poderá receber advertência, suspensão ou demissão por justa causa, dependendo da gravidade dos atos praticados.

No caso da não confirmação de assédio moral, a Comissão poderá sugerir outros meios de solucionar o problema (por exemplo, treinamento, reorganização do trabalho, mediação, etc.), e orientar o denunciante e denunciado.

O processo se dará por encerrado após a apresentação do Parecer da Comissão no prazo máximo de 60 dias após a formalização da queixa.

Dentre as informações que deverão constar no Parecer, estão:

- Síntese dos fatos do caso que foram comprovados pela Comissão;
- Síntese dos argumentos expostos pelo denunciante e pelo denunciado;
- O voto dos membros da Comissão, para chegar na conclusão se ocorreu ou não o assédio moral.
- Sugestões para resolução do problema.

A Comissão Interna comunicará sua resposta aos envolvidos (denunciante e denunciado) num prazo de até 10 dias a partir do término do Parecer final.

A Comissão encaminhará ao Setor de Recursos Humanos ou ao quadro diretivo recomendações de ações ou de medidas preventivas a serem tomadas.

Os procedimentos deverão seguir a ordem de chegada das queixas ou denúncias.

4.2.5 Sobre as recomendações

A Comissão irá recomendar condutas a serem aplicadas para prevenção do assédio moral, tais como:

- Treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança ou outros;
- Mudanças na organização do trabalho (métodos e processos);
- Análise e qualificação de funções;
- Aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

O artigo 23 da lei nº 14.457/2022 promulgada na data de 21 de setembro de 2022 relata outras medidas de prevenção e de combate as violências nas quais as mulheres estão expostas no ambiente de labor.

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.(BRASIL, 2022)

Os prejuízos advindos da conduta danosa são absorvidos por todas as partes (empresa, vítima e Estado), devendo haver um esforço conjunto para a prevenção e ação contra o assédio moral.

5 CONCLUSÃO

O objetivo do presente trabalho foi compreender o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e propor sugestões para mudar essa realidade. O assédio moral é uma forma de discriminação e preconceito que compromete o desenvolvimento adequado do contrato de trabalho.

Nas relações de trabalho, muitas vezes não há preocupação em considerar e refletir sobre as diferenças entre os indivíduos. No sistema atual de produção, exige-se uma pronta reação, multitarefas e o cumprimento de metas, em detrimento do aspecto relacional.

O assédio moral, por ser um mal insidioso e muitas vezes velado, requer diligência e atenção das culturas organizacionais para permitir momentos de debate e discussão das diferenças. O silêncio pode representar não apenas um conflito, mas uma crise que se instaurou e afetou o ambiente de trabalho.

Não se pode atribuir apenas à omissão do legislador na proliferação do assédio moral, pois as normas jurídicas vigentes, mesmo que de forma indireta, indicam que a prática é ilícita. No entanto, a previsão legislativa específica sobre o assédio moral, além de rejeitar essa prática pela sociedade, também tem um viés educativo importante na função preventiva.

Na esfera penal, é necessário tipificar a conduta para coibir a perseguição psicológica praticada por superiores hierárquicos que desestabiliza a relação do empregado com o ambiente de trabalho.

A prevenção do assédio moral é fundamental no ambiente de trabalho e deve ser aplicada pelo empregador como forma de evitar que o assédio se instale na empresa. Isso está de acordo com o exercício regular do poder diretivo do empregador, que deve organizar a produção, fiscalizar o ambiente de trabalho e aplicar penalidades para garantir o respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade do empregado.

A legislação civil também impõe ao empregador a implementação de medidas para prevenir o assédio moral, sob pena de ter que indenizar os danos causados.

Diversos instrumentos podem ser utilizados para prevenir e reprimir o assédio moral, como políticas implementadas pela CIPA, entrega de cartilhas, programas de responsabilidade comportamental e canal para denúncias.

No geral, as medidas propostas exigem a contribuição do empregador, dos empregados e do Estado, trazendo benefícios para todos. Um ambiente de trabalho saudável, com relações humanas estimuladas e respeitadas, favorece o aumento da produtividade, e o mais importante, a manutenção da saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **O TST tem reconhecido o assédio organizacional como motivo para condenar as empresas a pagar indenização por danos morais aos empregados.** Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/354024/entenda-o-que-e-assedio-organizacional>. Acesso em 18 de março de 2023.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Entenda o que é assédio organizacional.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354024/entenda-o-que-e-assedio-organizacional>. Acesso em: 12 de abril de 2023.

BAHIA. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5 - Recurso Ordinário: RecOrd 0001890-14.2013.5.05.0661 BA 0001890-14.2013.5.05.0661.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/221667031>. Acesso em: 14 de abril de 2023.

BARRETO, Margarida. **Risco não visível no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 08 de abril de 2023.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 114200-72.2001.5.17.0006 114200-72.2001.5.17.0006.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1046779>. Acesso em: 12 de abril de 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília/DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002 (2002). **Código Civil.** Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 06 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022. **Programa Emprega + Mulheres.** Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 26 de setembro de 2023.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça STJ - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL: EDcl no AREsp 626695 SP 2014/0302285-3.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/199989625>. Acesso em: 14 de abril de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>. Acesso em 06 de abril de 2022.

Brasil, Tribunal Superior do Trabalho. **Carilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Positivo**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 25 agosto 2023.

CEARÁ TRT-7ª R - RO: 00010737620175070006, Relator: Francisco José Gomes Da Silva, Data de Julgamento: 24/06/2019, Data de Publicação: 24/06/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/729274429>. Acesso em: 13 de abril de 2023.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7º. **Assédio moral é motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho**. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3891:assedio-moral-e-motivo-para-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho&catid=152&Itemid=885. Acesso em 25 de março de 2023.

DIA. **O uso da informação no dia a**. Disponível em: https://edufor.pt/webquests/webquest/soporte_horizontal_w.php?id_actividad=2826&id_pagina=1. Acesso em: 25 agosto 2023.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Disponível em tjdft.jus.br. Acesso em: 16 de maio de 2023.

FACURE. Estevan. **Tipos de Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 05 de abril de 2023.
<https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/251/198>> Acesso em: 25 de agosto de 2023.

JÚNIOR. Gerson Conceição Cardoso. **O Assédio moral à luz da dignidade da pessoa do trabalhador**. Disponível em: <https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/676643058/o-assedio-moral-a-luz-da-dignidade-da-pessoa-do-trabalhador>. Acesso em 01 de abril de 2023.

JUSBRASIL. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/939565464>. Acesso em 12 de abril de 2023.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <https://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf> Acesso em: 10 de abril de 2023.

LOPES, A. F. M.; DUARTE, D. R. **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**: Principais métodos de prevenção ao assédio moral. Revista FAROL.

MATO GROSSO DO SUL. TRT-24ª R 00243673520165240002, relator: Leonardo Ely, data de julgamento: 17/06/2020, 2ª turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/882640024> acesso em: 13 de abril de 2023.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral de configura com existência de doença psíquica**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica. Acesso em: 11 de abril de 2023.

OTTO, Juliana Barros Oliveira. **Aspectos gerais da responsabilidade civil**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46277/aspectos-gerais-da-responsabilidade-civil>. Acesso em 19 de março de 2023.

PARANÁ TRT9 • ATOrd • **Limitação de Uso do Banheiro** • 0001512-08.2017.5.09.0661 • 03ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Inteiro Teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1314032355/inteiro-teor-1314032356>. Acesso em: 13 de abril de 2023.

PELI, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**, São Paulo: Ícone, 2006, p. 27.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0021211-85.2021.5.04.0401**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1726098092>. Acesso em: 14 de abril de 2023.

SÁ. Gilielson. **O que é dano moral? Conceito, características básicas e dispositivos legais pertinentes**. Disponível em <https://gillielson.jusbrasil.com.br/artigos/512201765/o-que-e-dano-moral-conceito-caracteristicas-basicas-e-dispositivos-legais-pertinentes>. Acesso em 04 de abril de 2023.

SALVO, Silvio de. **Direito Civil: parte geral**, 8ª ed., 2 reimpr., São Paulo: Atlas, 2008, p. 167.

SÃO PAULO. Lei nº 1163/2000, 24 de abril de 2022. **Lei contra assédio moral de Iracemápolis/SP**. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contra-assedio-moral-de-iracemapolis-sp/>. Acesso em 07 de março de 2023.

SÃO PAULO, TRT 15. Justiça de Campinas condena empresa por dano moral. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2003-jul-14/trt_15_regiao_condena_empresa_indenizar_empregado. Acesso em: 16 de maio de 2023.

SILVA. Daniel Neves. **“Revolução Industrial”**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 12 de abril de 2023.