

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CRISTIANO FREIRES DE MOURA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

CRISTIANO FREIRES DE MOURA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

CRISTIANO FREIRES DE MOURA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de CRISTIANO
FREIRES DE MOURA.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Cristiano Freires de Moura¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O assédio moral nas relações de trabalho possui natureza constitucional e trabalhista e atualmente tem sido uma prática bastante recorrente nos ambientes de trabalho. Na conjuntura da comprovação dos fatos, em grande parte dos casos este é um tipo de crime que manifesta expressivo grau de dificuldade de identificação, que tendem a dificultar a penalização dos autores do delito. Diante disso, o objetivo geral consiste em analisar as principais medidas sob a égide jurídica brasileira na prevenção e erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho frente ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Como objetivos específicos tem-se: apresentar o contexto histórico e definição do assédio moral; exteriorizar os principais efeitos no contexto social e do trabalho diante da ocorrência do assédio moral; depreender o princípio da dignidade da pessoa humana frente ao assédio moral no ambiente laboral; e por fim, mostrar os principais mecanismos de prevenção e proteção jurídica do trabalhador sob a ótica do assédio moral. O método utilizado tratar-se-de uma pesquisa exploratória, de caráter descritivo, com abordagem qualitativa. Dentre os principais aspectos que contempla a análise e discussões da pesquisa, tem-se que no âmbito do assédio moral nas relações de trabalho, a composição jurídica vem tomando força e forma, que apesar da inexistência da especificidade das leis quanto ao assunto, o ordenamento jurídico aborda e solidifica o princípio de dignidade da pessoa humana, uma vez que suas diretrizes são de base, isto é, são fundamentais e regem outras questões que surgem de acordo com avanço da sociedade. Posto isso, conclui-se o ordenamento jurídico aborda e solidifica o princípio de dignidade da pessoa humana, uma vez que suas diretrizes são de base, isto é, são fundamentais e regem outras questões que surgem de acordo com avanço da sociedade. Ademais, a pesquisa realizada propôs abordar a temática visto se tratar de uma questão social relevante e ser importante desempenhar um papel na melhoria do bem-estar da sociedade.

Palavras Chave: Assédio Moral. Ambiente de trabalho. Dignidade Humana.

ABSTRACT

Moral harassment in work relationships has a constitutional and labor nature and has currently been a very recurrent practice in work environments. In the context of proving the facts, in most cases this is a type of crime that presents a significant degree of difficulty in identification, which tends to make it difficult to penalize the perpetrators of the crime. Therefore, the general objective is to analyze the main measures under the Brazilian legal umbrella in preventing and eradicating moral harassment in the workplace in light of the principle of Human Dignity. The specific objectives are: to present the historical context and definition of moral harassment; externalize the main effects in the social and work context of the occurrence of moral harassment; understand the principle of human dignity in the face of moral harassment in the workplace; and finally, show the main mechanisms for prevention and legal protection of workers from the perspective of moral harassment. The method used is exploratory research, descriptive in nature, with a qualitative approach. Among the main aspects included in the analysis and discussions of the research, it is noted that in the context of moral harassment in work relationships, the legal composition has been taking strength and shape, that despite the lack of specificity of laws on the subject, the legal system Legal approaches and solidifies the principle of human dignity, since its guidelines are basic, that is, they are fundamental and govern other issues that arise as society advances. That being said, it can be concluded that the legal framework addresses and solidifies the principle of human dignity, as its guidelines are foundational and govern other issues that arise with the advancement of society. Furthermore, the conducted research aimed to address the topic as it is a relevant social issue and it is important to play a role in improving the well-being of society.

Keywords: Moral Harassment. Desktop. Human dignity.

¹ Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO. E-mail: crfreires42@hotmail.com

² Breve currículo do orientador Esp. em Direito do Trabalho e previdenciário, Rawilson Maciel Mendes. E-mail: rawilson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho possui natureza constitucional e trabalhista e atualmente tem sido uma prática bastante recorrente nos ambientes de trabalho. Ainda que a discussão sobre o assunto seja um tema atual, esse tipo de ocorrência certamente é tão obsoleto quanto o próprio exercício do labor, dada a sua existência desde os primórdios das relações humanas (NUNES, 2016).

Na conjuntura da comprovação dos fatos, em grande parte dos casos este é um tipo de crime que manifesta expressivo grau de dificuldade de identificação, fato este que estão entre os aspectos que tendem a dificultar a penalização dos autores do delito e, conseqüentemente promovendo a perpetuação da impunidade e inaceitável naturalização nesta prática de delito (PAULA; MOTA; NASCIMENTO, 2021).

Contudo, é válido ressaltar que sob o ponto de vista de sua visibilidade, nos últimos tempos, os danos causados aos profissionais trabalhadores vítimas do assédio moral, passaram a ser reputados com maior amplitude e relevância pela sociedade como um todo. Nessa conjuntura, o presente artigo pretende responder o seguinte questionamento: Quais os principais mecanismos de erradicação na esfera do direito pátrio, frente a prevenção, erradicação do assédio moral no trabalho e garantia do princípio da Dignidade da Pessoa Humana?

Ainda que a discussão sobre o assédio moral seja um tema atual, esse tipo de ocorrência certamente é tão obsoleto quanto o próprio exercício do trabalho. Contudo, somente há pouco tempo é que seus danos passaram a ser considerados com maior valor pela sociedade, assim como por profissionais agentes de Direito, além de outros como psicólogos e operadores da saúde do trabalho.

Posto isso, objetivo geral dessa pesquisa consiste em analisar as principais medidas sob a égide jurídica brasileira na prevenção e erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho frente ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Como objetivos específicos tem-se: apresentar o contexto histórico e definição do assédio moral; exteriorizar os principais efeitos no contexto social e do trabalho diante da ocorrência do assédio moral; depreender o princípio da dignidade da pessoa humana frente ao assédio moral no ambiente laboral; e por fim, mostrar os principais mecanismos de prevenção e proteção jurídica do trabalhador sob a ótica do assédio moral.

O crime de assédio moral manifestado no ambiente de trabalho é um assunto global e bastante relevante atualmente, dado os graves efeitos que podem gerar ao trabalhador vítima ou não do delito ocorrido, familiares da vítima, as organizações e até mesmo aos Governos por se

tratar de ser um fator social em razão das consequências refletirem em toda sociedade, assim causando grandes impactos aos cofres públicos, sistema de saúde, e ao bem-estar social do sujeito.

Posto isso, se faz necessária a assistência ativa do sistema político para a criação de leis, políticas públicas de conscientização e controle desse tipo de ocorrência. Outrossim, a prática do assédio moral é tida como uma infração que fere abertamente o maior princípio do ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana, dado o reflexo dos seus impactos em toda sociedade.

Ademais, sob a ótica da pesquisa no contexto social, a abordagem do tema se faz importante em razão propor uma *contribuição ao estudo do assédio moral* sob o ângulo do direito comparado franco-brasileiro. Igualmente, tendo em vista ser um crime de exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, é bastante relevante que o estudo contemple, a temática de forma mais profusa e desse modo, provoque a sensibilização da sociedade quanto aos danos que afetam à dignidade e à integridade do indivíduo que sofre esse tipo de delito no ambiente de trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno que tem raízes históricas profundas. A sua evolução ao longo dos tempos é marcada por mudanças nos valores e nas formas de organização social. No passado, o assédio moral era frequentemente tolerado e até mesmo incentivado nas relações de poder, como forma de controle e dominação. Nas sociedades antigas, por exemplo, o assédio moral era uma prática comum entre senhores e escravos, onde os primeiros utilizavam o abuso psicológico como forma de subjugar e controlar os segundos (MELO et al., 2017).

A evolução histórica do assédio moral é um tema complexo e polêmico que tem ganhado cada vez mais atenção nas últimas décadas. De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral pode ser definido como um comportamento abusivo e repetitivo que tem como objetivo causar danos psicológicos e emocionais à vítima.

Hirigoyen (2006) destaca que, embora o assédio moral já existisse desde tempos remotos, foi somente a partir do século XX que começou a ser estudado de forma mais intensa e a ser questionado dentro das organizações. O autor ressalta ainda que a evolução das tecnologias e da comunicação tem contribuído para a disseminação do assédio moral, principalmente no ambiente de trabalho.

Conforme Guedes (2003 apud MELO et al., 2017), as primeiras pesquisas em torno do assédio moral tiveram origem na Medicina e na Psicologia. No início de 1984, Heinz Leymann

publicou em um ensaio científico os resultados de uma extensa pesquisa realizada pela National Board of Occupational Safety and Health em Estocolmo. Nesse estudo, demonstrou-se as consequências do mobbing, especialmente na esfera neuropsíquica, sobre indivíduos expostos a comportamentos humilhantes no trabalho por um período prolongado. Conforme o pesquisador, tais comportamentos podem ser provenientes de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho.

Os estudos de Leymann foram amplamente desenvolvidos na Suécia, para onde ele se mudou na década de 1950. Esses estudos evidenciam que, em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas sofreram perseguição moral por mais de 15 meses. Leymann estabeleceu critérios para caracterizar a ação como mobbing, sendo necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez por semana e tivessem duração mínima de seis meses. Ele denominou esse tipo de violência como "psicoterror" (GUEDES, 2003 apud MELO et al., 2017).

Diversos autores também apontam que a evolução histórica do assédio moral está intimamente ligada à evolução do poder nas relações de trabalho. Segundo Oletto et al. (2019), o assédio moral é um fenômeno que surge com o advento do trabalho hierarquizado e autoritário. Os autores destacam que, ao longo da história, as relações de trabalho passaram por transformações significativas, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, e que essas mudanças também influenciaram a forma como o assédio moral é praticado. Malagoli ressalta ainda que o assédio moral está relacionado ao abuso de poder por parte dos superiores hierárquicos e que, portanto, é necessário repensar as estruturas de poder nas organizações para combater esse problema.

Além disso, a evolução histórica do assédio moral também está ligada às mudanças na legislação trabalhista ao longo dos anos. Segundo Inácio (2012), em muitos países, o assédio moral não era visto como uma prática condenável até recentemente. O autor destaca que, com o avanço dos direitos dos trabalhadores e a conscientização sobre o impacto do assédio moral na saúde e no bem-estar dos indivíduos, várias leis foram criadas para coibir esse tipo de comportamento. No entanto, o mesmo ressalta que ainda há um longo caminho a percorrer na luta contra o assédio moral, tanto no âmbito legal quanto no âmbito institucional, e que é necessário um esforço conjunto para acabar de vez com essa prática nociva.

À medida que a sociedade evoluiu, os conceitos de respeito, dignidade e igualdade foram se fortalecendo e criando as bases para a luta contra o assédio moral. No século XX, movimentos sociais cada vez mais organizados começaram a denunciar e combater essa forma de violência psicológica. Com o passar do tempo, leis trabalhistas foram criadas para proteger

os trabalhadores do assédio moral, e cada vez mais empresas e instituições passaram a adotar políticas de prevenção e combate a essa prática (WYZYKOWSKI et al., 2014; CAPPELANNES, 2023).

Sobre isso, Melo et al., (2017, p. 2) acrescenta que o assédio moral alcançou contornos, dado que vem transformando-se um feito social, no qual é expressivo nas academias de Direito e no âmbito profissional. “Debates entre especialistas no assunto, casos em que a mídia relata diariamente, leis sendo criadas nas esferas federais, estaduais e municipais, tudo isso transparece o porquê de o assédio moral ser um dos assuntos mais discutidos atualmente”.

No entanto, nos últimos anos, houve avanços significativos na conscientização e no combate ao assédio moral. Por exemplo, muitas empresas têm implementado políticas internas para prevenir e combater esse tipo de comportamento, realizando treinamentos e oferecendo canais de denúncia para os funcionários. Da mesma forma, muitos países têm promulgado leis específicas que criminalizam o assédio moral, buscando punir os agressores e garantir proteção às vítimas (LACERDA, 2021).

Contudo, apesar dos avanços, o assédio moral ainda é um problema presente na sociedade atual, Isso pode ser atribuído a diversos fatores, como a falta de conscientização sobre o assunto, a cultura do silêncio, a impunidade dos agressores e a naturalização desse tipo de comportamento. Poto isso, evidencia-se a necessidade contínua de conscientização e ações para combatê-lo.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é tido como uma prática abusiva que afeta e traz consequências à vida do trabalhador, seja física ou psicologicamente. O tema é relativamente recente na história, embora suas raízes remontem a séculos de discriminações, violência e opressão de grupos vulneráveis (BARRETO, 2015).

Ou seja, é um fenômeno apesar antigo vem sendo bastante exposto na atualidade, uma vez que suas causas e consequências resultam de forma direta no comportamento do trabalhador, repercutindo em sua saúde, vida social e familiar. Esse tipo de ocorrido no ambiente corporativo se configura por meio da prática abusiva que atinge a integridade física e moral, através de perseguição repetitiva e prolongada na qual a pessoa tenta inferiorizar a vítima (SILVA, 2011).

Segundo o Dicionário Houaiss (2004, p. 392), “assediar” significa “pôr cerco a; sitiar; perseguir com insistência; importunar”. Sem dúvida, o que discerne o assédio de outros

sucedidos nessa magnitude, é a persistência, a reincidência do ato. Já a definição da expressão “moral” veio da necessidade de questionarmos o que é certo ou errado dentro da conduta humana, o que é virtuoso ou o que é maldade.

Alkimin (2018) aduz que o assédio moral é um feito social que acontece no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente no ambiente de trabalho,” [...] tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força do trabalho”.

De acordo com Hirigoyen (2002), o conceito de assédio moral teve seu apogeu na década de 80 na França, a partir de denúncias feitas por trabalhadores que sofriam humilhações e perversões psicológicas no ambiente de trabalho. A autora destaca que a globalização e a reestruturação produtiva nas empresas, a partir dos anos 1990, acentuaram ainda mais este problema, gerando o aumento da competitividade e por consequência, a pressão sobre os profissionais.

Já para Mendonça (2017, p. 177) expressa que, o assédio moral pode ser considerado como um “abuso emocional no local de trabalho de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

Na percepção de Barreto (2019, p.1), o assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumana se aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego

No Brasil, conforme destaca Barreto (2015), o assédio moral começou a chamar a atenção da sociedade a partir dos anos 2000, principalmente com a divulgação de casos de humilhações e pressões no ambiente de trabalho nas mídias e em ações judiciais. A autora destaca que o assédio moral deve ser compreendido no contexto mais amplo das relações de poder e da estruturação do trabalho, marcada por desigualdades, injustiças e violações de direitos. Assim, o assédio moral no trabalho se coloca como uma problemática complexa, que envolve questões de ordem social, política e econômica, e que se configura como uma grave violação dos direitos humanos e trabalhistas.

Nesse panorama, a elaboração do conceito de assédio moral pelo ordenamento jurídico é difícil, considerando os vários delineamentos acerca de sua manifestação. Porém, alguns autores tentam definir o que vem a ser esse fenômeno. Marie-France Hirigoyen, autora francesa e uma das pioneiras no estudo do assédio moral no trabalho, trouxe no início do século XXI a seguinte definição acerca do 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 o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Hirigoyen justifica a escolha do termo, afirmando que o mesmo implica 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 considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral” (2006, p. 15).

Posto isso, a norma jurídica surge para atender uma necessidade social, concreta ou abstrata. Nem sempre, porém, a norma antecipa-se às necessidades e, quase sempre, surge depois de proferidas reiteradas decisões nos Tribunais sobre casos concretos apresentados pelo cidadão para a apreciação jurisdicional.

O art. 2º do Projeto de Lei nº 2.369/2003, traz a proposta para definição legal do assédio Moral:

Consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I. atente contra a sua dignidade ou seus direitos,
- II. afete sua higidez física ou mental,
- III. comprometa a sua carreira profissional (BRASI, 2003).

Augurado no art. 6º da CF, e com a garantia à honra, disposto no inciso X do Art. 5º da CF, o assédio moral tem base no referido princípio da dignidade da pessoa humana. Outrossim, de acordo com Lago (2017, p. 2), “[...] demandando análise multidisciplinar, pode ser caracterizado, em rápidas linhas, como sistemáticos comportamentos hostis que se apresentam nas relações de trabalho”.

Martins *et al.*, (2013, p. 3), caracterizam o assédio moral como sendo uma degradação deliberada das condições de trabalho, “visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima”. Com todas essas definições para assédio moral o ponto em comum entre elas é que esse é um fenômeno repetitivo e prolongado. Assim, fica claro que os conceitos sobre o assédio moral concordam que há uma perseguição contínua as vítimas desde fato.

3.1 Manifestações do Assédio Moral

As manifestações do assédio moral decorrem de variados fatores, tal quais como biológicos, psicológicos e socioculturais. No ambiente corporativo, especificamente perante a diligência austera, onde as pessoas se excedem na ocorrência de algum problema mais grave ou quando trabalham sob tensão, sucedendo nervosismo e situações constrangedoras (TEIXEIRA, et. al., 2013).

O atual cenário organizacional derivado a agentes da globalização, dispõe das pessoas em seu processo de produção patrimonial, como “meio” e não como “fim”, e, desse modo, fomentando processos tiranos de subjugação e subalternidade e conseqüentemente o suscite a violência moral. Ou seja, tais processos, acarretam a degradação das condições de trabalho, dado que, as organizações atuais, com o objetivo de se manterem ativas e competitivas, tendem a atender às necessidades do mercado e não às de seus colaboradores.

Nesse panorama, Ferreira (2004, p. 58-59) pontua que o assédio moral deve ser avaliado como “espécie do gênero sofrimento no trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais, apesar de possuírem elementos comuns, com ele não se confundem”. Ou seja, frequentemente, tais figuras podem ser utilizadas como ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.

A vista disso é válido salientar que essa é uma prática que prejudica o relacionamento e convívio entre as pessoas no ambiente de trabalho, além de gerar sérios conflitos entre os envolvidos. Em consonância, Hirigoyen acrescenta que:

Todo grupo manifesta os conflitos entre seus membros. Determinados comentários ou brincadeiras inconvenientes feitas no local de trabalho, humilhação, ou até mesmo situações vexatórias, a que o trabalhador é exposto geram problemas no convívio diário. Nesse contexto, surge o assédio como que algo inofensivo em seu princípio, porém, que se propaga insidiosamente (HIRIGOYEN, 2009, p. 16).

No tocante, é importante pontuar que, apesar do assédio se manifestar inicialmente de forma inócua, é bastante comum a vítima se ver como sendo a motivação do problema, ou seja, se enxergar como causa e não como sofredora. Dedutivamente, o empregado começa a querer mostrar sempre que está de acordo com as cobranças excessivas feitas pelo chefe ou até mesmo por colegas de trabalho que tenham cargo superior. Ou seja, o subordinado fará todas as vontades do empregador ou daquele que estiver acima do seu cargo, para manter o emprego, assim, não enxergando que sua dignidade está sendo ferida. Dessa forma, o assédio começa a

se tornar uma afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que é previsto pela Constituição Federal no que se refere aos direitos fundamentais.

De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral pode ser classificado de três formas a seguir: vertical descendente, horizontal ou paritário e vertical ascendente. O assédio vertical descendente é o mais comum, ocorrido nas relações de trabalho, e talvez, um dos mais agressivos. O mesmo se assume quando um subordinado se torna vítima do empregador, este por sua vez, se utiliza de sua conduta e abuso de poder para humilhar seus subalternos por meio de palavras ou de atos, entre outras situações.

O assédio moral vertical ascendente é o menos comum praticado. Geralmente ocorre quando o (s) subordinado (s) acomete contra o gestor. Este tipo de assédio se dá de forma vertical inversa, ou seja, de baixo (subordinados) para cima (chefia). Geralmente praticado por um grupo contra a chefia, tendo em vista a dificuldade de um único subordinado conseguir atingir um superior (SOARES, 2013).

A última modalidade, caracterizada por Favaro (2015) como assédio moral horizontal que ocorre entre colegas de trabalho. Ou seja, praticado de um grupo contra o outro, de um colega contra o outro, geralmente em função de disputas para a obtenção de algum cargo ou promoção na empresa, competitividade ou rivalidade. Também é válido acrescentar que este tipo de assédio, normalmente acontece por conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal.

4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

A dignidade apresenta um conceito subjetivo e expansivo, ocasionando em uma complexidade de interpretações jurídicas, mas seu princípio vem sendo moldado à medida que a sociedade se desenvolve e se comporta, mas alguns autores traduzem a função deste princípio. Sua conceituação terminológica provém do latim – *dignitas, dignitatis* – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor.

Sob o jus das relações no ambiente de trabalho, Costa (1995, p. 16) assim reproduz a dignidade humana: “se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar de qualquer forma que seja esse instrumento valioso”.

Na esfera trabalhista, este é um dos princípios mais importantes. Imprime ao conceito, significados de ética, honestidade e honra, e pelo simples fato de alguém se tornar merecedor de respeito e proteção, automaticamente desde o nascimento independente de suas características originais de cor, sexo ou origem, uma vez que o ser humano busca o respeito e reconhecimento pelo próximo. Isto é, um princípio fixo que já rege a sociedade e a cada um dos indivíduos. Ou seja, Direitos fundamentais inerentes ao homem previstos no texto constitucional e que se trata dos pressupostos fundamentais para se viver livre e com dignidade (CUNHA, 2012).

Castro (2014) assegura que o princípio da dignidade da pessoa humana contempla a repulsa constitucional às práticas usadas pelos poderes públicos ou mesmo pelos particulares que objetivam sujeitar o ser humano a uma posição de desigualdade perante seus semelhantes, a desconsiderá-lo como pessoa, levando-o à coisificação ou ainda a privá-los dos meios necessários à sua subsistência.

A corrida pela competitividade e lucratividade desencadeia o objetivo do baixo custo, a flexibilidade e alta *performance*, para se ajustar no mercado globalizado, unindo-se a escassez de emprego sofrida no mercado atual em detrimento ao bem-estar do trabalhador, potencializam o assédio moral e resultado num ambiente propício para.

O patrimônio humano constitui-se de bens patrimoniais, tangíveis e intangíveis, os primeiros podem ser aquilatados de forma econômica, e a segunda a parte imaterial, formada pela honra, autoestima e personalidade. Compete ao Direito, reparar essas lesões, pelo que o trabalhador lesionado por assédio moral tem assegurada a tutela jurisdicional, com supedâneo na Carta Magna de 1988, que estabelece a dignidade como um direito fundamental de todos os cidadãos brasileiros.

Desse modo, é importante ressaltar o elo existencial entre dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, assim, a propriedade de sua pré-existência intrínseca a todo ser humano, devendo ser respeitada pela sociedade e pelo Estado. Com isso, no trato das relações de trabalho, o Estado de Direito recorre-se ao princípio da dignidade da pessoa humana, com o intuito de combater o assédio moral no trabalho.

Em linhas gerais se pode dizer que o princípio de dignidade humana é um conceito fundamental no âmbito jurídico, mesmo que seja pouco especificado em leis. Ele influencia e valida muitas decisões judiciais, principalmente em casos de assédio. Além das normas impostas aos agressores, as medidas de prevenção também são de grande importância. O ordenamento jurídico sólido e abrangente aborda e reforça esse princípio, pois suas diretrizes são fundamentais e servem de base para outras questões que surgem com o avanço da sociedade.

4.1 PROTEÇÃO JURÍDICA E MEDIDAS PREVENTIVAS AO TRABALHADOR

O ordenamento jurídico, bem como, os entendimentos jurisprudenciais, manifestam-se como forma de assegurar um ambiente de trabalho saudável e equânime, protegendo o trabalhador por intervenção da legislação constitucional e da infraconstitucional. O primeiro artigo da Constituição Federal aborda a dignidade como requisito principal para qualquer relação humana.

A dignidade, a liberdade e a igualdade do ser humano são bens jurídicos de suprema importância consolidados como direitos humanos, amplamente protegidos pelas normas de caráter internacional. Ou seja, neste ensejo, sobre o assédio moral na relação de emprego, o operador do direito ou o cientista jurídico poderá se socorrer de uma fundamentação jurídica pautada no conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros (SILVA e GURGEL, 2013).

O Art. 5º da Constituição Federal de 1988 dá suporte à indenização por assédio moral, assegurando reparar os danos morais sofridos pela violação destes direitos e algumas garantias, sendo destacados alguns incisos pertinentes ao estudo. Diante da falta de leis mais específicas, alguns dispositivos são praticados, como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em que no art. 8º da CLT, permite ao juiz a equidade, analogia e normas gerais do Direito do Trabalho para determinar soluções nestes casos, para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Salienta-se o dever de o empregador em dar as condições para o trabalho realizar o seu trabalho (CASTRO, 2014).

O art. 483 da CLT, elenca condutas ao empregador. Este artigo é determinado como a principal norma para reger casos de assédio moral. Ainda sob esse contexto, o art. 482, apresenta algumas alíneas, a saber:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A sociedade começou a se conscientizar da realidade do problema acarretado pelo assédio moral. Mesmo que seja imprescindível uma lei para lembrar das proibições e responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro, ela não será capaz de resolver tudo. É preciso, pois, agir com antecedência, obrigando as empresas e poderes públicos a porém em prática políticas de prevenção eficazes, alerta Hyrigoyen (2006).

Com isso, para que não seja necessário acionar em urgência auxílio médico ou psicoterapêutico, é preciso intervir antes dos indícios. Hyrigoyen (2006) defende que uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores, desde o pessoal ao administrativo, e nos contextos que favorecem a ocorrência do assédio, não existindo assim, a uma fórmula pronta, é preciso agir sobre todos os elementos-chave do sistema. “A prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados” (HYRIGOYEN, 2006, p. 312).

O Código Civil, em seu artigo 932, III, vai nesse sentido, *in verbis*:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
O dano moral, quando ocorrido devido ao assédio moral, especificamente, tem natureza imaterial, e por essa razão não deve ser encarado como um pagamento indenizatório e sim como uma reparação pecuniária que tem por objetivo minimizar os prejuízos causados no campo pessoal, que atingem o direito da personalidade (honra, intimidade, vida privada, imagem, saúde, dignidade da pessoa humana, integridade física e moral).

Em reforço, o Art. 927. Apresenta que [...] aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo. Sobre isso, conforme Gonçalves (2017), o parágrafo único do Código Civil expõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa.

Os incisos V e X, do art. 5º, da CF são taxativos em assegurar a indenização pelo dano material ou moral. O inciso V do art. 5º da Constituição Federal estabelece o direito à reparação pelos danos materiais e morais decorrentes de violação de direitos e o inciso X assegura a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Para Gonçalves (2017), a obrigação de indenizar em casos específicos determinados pela lei, bem como em situações em que a atividade realizada pela pessoa que causou o dano, por sua própria natureza, apresenta risco para os direitos de terceiros. Isso significa que, mesmo que a pessoa não tenha agido com culpa ou negligência, ela ainda será responsável pela reparação do dano causado, devido ao risco inerente à sua atividade.

Da empresa se inicia a grande responsabilidade partindo do modo de gestão, isto é, o comprometimento da empresa com as percepções e indícios deve estar sempre em dia. A

prevenção do fenômeno acarreta a compreensão dos significados psicológicos, institucionais e sociais. “As medidas de prevenção consistem em início, em dar aos empregados boas condições de trabalho, tomando o cuidado de prevenir o estresse” (HYRIGOYEN, 2006 p. 314), pois, esta cria condições favoráveis ao aparecimento de situações de assédio, assim como alguns tipos de conflitos em determinados níveis mais acentuados.

Em suma, não só sob as responsabilidades das empresas, mas é preciso agir em sociedade, os textos e normas não resolvem todos os problemas, são necessários outros grupos sociais como associações, e outras formas de mobilização para refletir socialmente e obrigar os poderes e as direções empresariais a se moverem junto, a opinião pública, sindicatos e demais serviços, bem como a mídia também desempenha papel essencial.

5 MÉTODO

O estudo, trata-se de uma pesquisa exploratória, de caráter descritivo, com abordagem qualitativa, no sentido e na perspectiva de compreender os aspectos subjetivos da temática em estudo e realizar análise empírica de uma determinada realidade estudada.

A pesquisa se desenvolveu a partir pesquisas em livros, periódicos, artigos, consultas em sites, entre outros materiais disponíveis acerca do tema abordado. Por se tratar de um aporte teórico bibliográfico, isenta-se a especificidade de local (cidade, região, etc.) para a realização do projeto, enfatizando apenas como local a aquisição de dados que apresentem descritores contemplando a temática abordada, além da priorização de trabalhos publicados entre os anos de 2010 a 2023 (á exceção de livros e autores renomados).

Por se tratar de um estudo de cunho meramente bibliográfico, a pesquisa contou como *população* amostra toda a literatura relacionada a temática abordada, da pesquisa, indexada nos bancos de dados relacionados a área do Direito do Trabalho e também áreas afins que contribuíram para a construção e desenvolvimento do estudo. Foram incluídos características compartilhadas por todos os sujeitos a serem estudados na temática envolvida. O recorte temporal do material se dá entre os anos de 2010 a 2023

Do mesmo modo, também incluiu-se materiais que contemplam todos os tipos de delineamentos metodológicos, presentes em livros, artigos, periódicos originais na língua portuguesa, com acesso gratuito, consultas em sites, documentos, entre outros materiais disponíveis. O instrumento de coleta de dados utilizado contemplou o material adquirido a partir da variável de interesse do tema, nas bases de banco de dados eletrônicos tal quais como: google acadêmico, *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*; CAPES; biblioteca Digital de Teses e Dissertações, Qualis, entre outras fontes.

Para atender ao objetivo da pesquisa utilizou-se entre os principais discrotres os seguintes termos: assédio moral; ambiente de trabalho; Princípio da Dignidade humana; assédio nas organizações, etc.. Posteriormente, para a análise dos dados, houve inicialmente a organização do material pesquisado para a leitura e por conseguinte a transcrição dos principais dados observados em formato de fichamento a serem utilizados no desenvolvimento do aporte teórico do artigo em questão.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

É manifesto que o assédio moral no ambiente corporativo é um tema atual que tem despertado a atenção nos últimos anos. Esse tipo de violência psicológica, que envolve ações repetitivas e deliberadas com o intuito de humilhar, intimidar e causar constrangimento ao indivíduo no seu ambiente de trabalho, fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, diversos pesquisadores e estudiosos têm se debruçado sobre o tema, fornecendo análises e discussões relevantes acerca dessa violação de direitos.

Conforme pesquisa realizada pela IAUDIT em 2022 - empresa especializada em auditorias, canais de denúncias e compliance há mais de 20 anos, e publicada pela revista Exame, assédio moral, abuso de poder e agressão física representam mais de 45% do total do número de denúncias recebidas em empresas brasileiras – considerando 5.000 denúncias (BASTOS, 2023).

Nos últimos anos, tem-se observado um crescente número de casos de assédio moral no ambiente corporativo, o que tem despertado preocupação e evidenciado sua gravidade. Posto isso, esse tipo de conduta, caracterizada pela utilização de intimidação, humilhação e constrangimento, coloca em confronto direto com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Durante o ano de 2021, cerca de 5,7 mil denúncias entre 2019 e 2022, levando em conta categorias como setores, variação entre os anos e, principalmente, motivações para as denúncias, de cordo com dados da IAUDIT, houve um aumento significativo no número de denúncias recebidas, representando 47,41% do total. Em seguida, foram relatados casos de assédio sexual, que corresponderam a 1,73% das denúncias, e preocupações relacionadas à comunidade e meio ambiente, com 2,05% (CRUZ da, 2023; BASTOS, 2023).

No ano seguinte, 2022, observou-se um aumento ainda maior no número de denúncias relacionadas a assédio moral e outras formas de agressões, que representaram um crescimento de 48,25% em relação ao ano anterior. As denúncias de assédio sexual aumentaram para 3,14% e as preocupações com a comunidade e meio ambiente reduziram para 1,13% (CRUZ da, 2023;

BASTOS, 2023).

As estatísticas apresentadas indicam uma mudança no cenário das denúncias, destacando um aumento no registro de casos de assédio moral e outras formas de agressões. É importante ressaltar a importância de promover um ambiente seguro e respeitoso, tanto no âmbito profissional como na comunidade em geral. O aumento das denúncias pode ser um reflexo de uma maior conscientização e disposição para relatar situações abusivas (CARVALHO; BRUM (2022); BASTOS, 2023).

Nesse cenário, Carvalho e Brum (2022) destacam que a prática dessa conduta nociva afeta não apenas a saúde física e mental do indivíduo, mas também compromete sua integridade moral. Para estes, é fundamental que as organizações adotem medidas preventivas efetivas para combater o assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Nesse panorama, Lago (2018) reforça que no contexto do trabalho, o assédio moral provoca impactos significativos. Primeiramente, ele afeta a saúde e bem-estar dos trabalhadores, causando estresse, ansiedade, depressão e outras doenças físicas e mentais. Além disso, o assédio moral prejudica o desempenho profissional, prejudicando a produtividade, diminuindo a motivação e gerando um clima organizacional negativo. A ocorrência do assédio moral pode ainda gerar uma cultura de medo e silêncio, já que muitas vezes as vítimas têm receio de denunciar o abuso e sofrer represálias.

No entorno social, Hirigoyen (2018; LAGO, 2017) explicitam que o assédio moral contribui para a perpetuação de relações desiguais de poder, aumentando a vulnerabilidade das vítimas e enfraquecendo os laços de confiança e solidariedade. Isso pode levar ao isolamento das vítimas, causando danos psicológicos e interferindo na sua capacidade de interagir e se relacionar de forma saudável com os outros.

De acordo com Cappelane (2023), a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que deve nortear as práticas empresariais. A autora argumenta que o assédio moral no ambiente corporativo vai além das relações interpessoais, pois configura uma violência institucionalizada que atinge a esfera psíquica e emocional do trabalhador. A mesma defende que é preciso fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética, coibindo quaisquer formas de violência.

Em continuidade, Cappelane (2023), ressalta que o princípio da dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional que deve ser assegurada também no ambiente de trabalho. A autora afirma que o assédio moral no contexto organizacional viola não só a integridade moral do indivíduo, mas também seus direitos fundamentais, como a liberdade, a igualdade e o direito ao trabalho digno. Rodrigues destaca a importância de políticas de

prevenção e combate ao assédio moral nas empresas, visando à garantia dos direitos dos trabalhadores.

Outro ponto de destaque na discussão sobre assédio moral no ambiente corporativo é a presença de práticas abusivas e hierarquias nocivas. Nesse sentido, Ferreira (2019; NASCIMENTO, 2018; RAMOS, 2018) apontam que o fenômeno do assédio moral muitas vezes está relacionado a estruturas de poder mal estabelecidas nas empresas, onde superiores hierárquicos abusam de sua posição para subjugar e humilhar subordinados. Os pesquisadores argumentam que é essencial que as organizações promovam ações para conscientização e capacitação de gestores, visando a prevenção desse tipo de conduta e a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Além disso, Ferreira (2019) traz à discussão a importância de se considerar as interseccionalidades presentes no ambiente corporativo ao se discutir assédio moral, principalmente as pessoas em situação de vulnerabilidade, como mulheres, pessoas negras, entre outros, podem estar mais suscetíveis a esse tipo de violência no trabalho, o que em razão disso, o problema demanda de políticas de prevenção, inclusão e valorização mais enérgicas.

Sobre isso, Cappellanes (2023) reforça que a implementação de políticas de prevenção e combate ao assédio moral, o fomento de uma cultura organizacional respeitosa e ética, a conscientização e capacitação dos gestores, bem como a valorização da diversidade são medidas cruciais para garantir um ambiente de trabalho saudável, em consonância com os direitos fundamentais e a dignidade de cada indivíduo.

Além disso, as leis trabalhistas têm sido atualizadas para contemplar de forma mais rigorosa a questão do assédio moral, impondo sanções e penalidades para as empresas que permitirem essa prática em seus ambientes de trabalho. Portanto, é fundamental que as empresas estejam atentas e implementem medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os colaboradores (HIRIGOYEN (2018; RAMOS, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ambiente corporativo o assédio moral é um problema cada vez mais relevante nos dias atuais. Uma das questões centrais quando se trata de ocorrido é a violação do princípio da dignidade da pessoa humana. Esse princípio é um dos pilares fundamentais da Constituição Federal do Brasil e deve ser respeitado em todas as esferas da vida em sociedade. A dignidade da pessoa humana preconiza que todos os indivíduos possuem um valor intrínseco e merecem ser tratados com respeito, igualdade e justiça.

Ao ser submetido a um ambiente de trabalho hostil, onde ocorre o assédio moral, a pessoa tem sua dignidade violada. Isso ocorre porque o assediador busca enfraquecer psicologicamente a vítima, diminuindo sua autoestima, confiança e senso de valor próprio. Essa violação à dignidade da pessoa humana gera um grande impacto emocional e psicológico na vítima, podendo levar a problemas de saúde, como depressão, ansiedade, estresse e até mesmo ao afastamento do trabalho.

Além disso, o assédio moral no ambiente corporativo também vai de encontro a outros princípios constitucionais, como o direito ao trabalho, à liberdade, à igualdade e à não discriminação. Ao praticar o assédio moral, o agressor impede a vítima de exercer sua atividade laboral de forma plena e impõe um ambiente desigual e discriminatório, onde a vítima é tratada de maneira diferente e inferiorizada em relação aos demais colaboradores.

Sendo assim, é fundamental que as empresas adotem medidas efetivas para combater o assédio moral no ambiente corporativo. Isso inclui a implementação de políticas internas de prevenção e combate ao assédio, a realização de treinamentos sobre o tema para conscientização dos colaboradores, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, a apuração rigorosa de todas as denúncias e a aplicação de medidas disciplinares adequadas aos agressores.

Além disso, é importante que as vítimas de assédio moral sejam encorajadas a denunciar e buscar ajuda. É fundamental que exista um acolhimento dessas pessoas e que elas se sintam seguras para relatar as situações de violência que estão sofrendo. Nesse sentido, é importante que sejam implementados mecanismos de apoio e suporte às vítimas, como assistência psicológica, orientação jurídica e encaminhamento para órgãos responsáveis pela defesa dos direitos trabalhistas.

Posto isso, o estudo compreendeu que o princípio de dignidade humana, mesmo que com poucas leis específicas, tem uma grande influência e validade no âmbito jurídico e que as medidas de prevenção são tão relevantes quanto as próprias normas impostas aos agressores desta prática de assédio. Este problema apesar de comentado e discutido recentemente, é um fenômeno que atingi várias pessoas deste as mais antigas formas de relações de trabalho.

A composição jurídica vem tomando força e forma, que apesar da inexistência da especificidade das leis quanto ao assunto, o ordenamento jurídico aborda e solidifica o princípio de dignidade da pessoa humana, uma vez que suas diretrizes são de base, isto é, são fundamentais e regem outras questões que surgem de acordo com avanço da sociedade. Em vista disso, inicialmente foi necessário obter um maior entendimento no que se refere a temática desse estudo, ao que compete os direitos e garantias fundamentais e seu surgimento

em âmbito mundial e brasileiro, para assim, ser estudado a forma de ocorrência e sua prevenção.

Apesar de não existir uma lei específica que disponha diretamente sobre o assédio moral, a lei dispõe de outros mecanismos, em seu Código Civil, que servem de base para a responsabilização pelo assédio moral causado a alguém. Além desses mecanismos, foi visto que a Constituição Federal de 1988, aceita a proteção jurídica dos direitos humanos internacional, desde que feitas as devidas ratificações. Entretanto, as organizações, a respeito do assédio moral, ainda funcionam de modo falho, deixando de agir como se deve, diante da frequência diária com que ocorrem os conflitos no convívio laboral, onde as pessoas passam grande parte do seu tempo, coabitando com as disparidades entre as pessoas, seus pensamentos e personalidades diferentes.

Em suma, o assédio moral no ambiente corporativo é uma violação grave do princípio da dignidade da pessoa humana, devendo ser combatido de forma efetiva pelas empresas e pela sociedade como um todo. É necessário que se promova um ambiente de trabalho saudável, onde todos possam exercer suas atividades com respeito, igualdade e justiça, garantindo assim o pleno desenvolvimento pessoal e profissional de cada indivíduo.

Além disso, é importante que a sociedade como um todo reconheça a gravidade do problema e se engaje na luta contra o assédio moral. A conscientização e o apoio das pessoas são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de opressão. Ademais, promover o respeito e o combate ao assédio moral no ambiente corporativo é uma responsabilidade tanto das empresas quanto de cada indivíduo. Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho mais saudável, onde todos possam se desenvolver e contribuir para o sucesso da organização.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2018.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo: Cortez, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>. Acesso em: Maio de 2023.
- BASTOS, Fernanda. Assédio moral, abuso de poder e agressão física são 45% das denúncias em empresas, diz pesquisa. **Revista on-line Exame**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/assedio-moral-abuso-de-poder-e-agressao-fisica-sao-45-das-denuncias-em-empresas-diz-pesquisa/>. Acesso em: Dezembro de 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: Jan. de 2022.
- CASTRO, C. R. C. **O que você precisa saber sobre assédio moral nas relações de emprego**: doutrina, jurisprudência e casos concretos atuais. São Paulo: LTR, 2014. 17-31 p.
- CAPPELLANES, Camile, K. **Assédio Moral em Ambiente de Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/35574/1/TCC%20-%20Ass%c3%a9dio%20Moral%20em%20Ambiente%20de%20Trabalho%20-%20PDF.pdf>. Acesso em: Outubro de 2023.
- CARVALHO, A. H. S. de .; BRUM, A. L. de O. . Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Olhar para o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 461–489, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5465. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5465>. Acesso em: 24 out. 2023. Acesso em: Outubro de 2023.
- CRUZ da, Fernanda F. Cerca de 48% das denúncias em empresas envolvem assédio, segundo pesquisa. **Jornal Jurid**, 2023. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/noticias/cerca-de-48-das-denuncias-em-empresas-envolvem-assedio-segundo-pesquisa>. Acesso em: Dezembro de 2023.
- CUNHA JÚNIOR, D. da. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. Salvador: Podivm, 2012.
- FAVARO, Jane. **Assédio Moral no Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://www.eduvaleavare.com.br/wp-content/uploads/2015/05/artigo1.pdf>. Acesso em: Setembro de 2023.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel, 2019.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. GEN/ATLAS. 6ª Ed. 2016.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Volume 4: responsabilidade civil. 12. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 98.

_____. **Mal-estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Trad. de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner.- 11ª ed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009.

_____. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 55.ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2018.

LACERDA, Jorge Monteiro. **Assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo sobre a percepção dos assediados** / Jorge Monteiro Lacerda. - 2021. 37f.: il. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/35295/3/AssedioMoral_Lacerda_2021.pdf. Acesso em: outubro de 2023.

LAGO de, R. A. S. **O Assédio Moral em Face á Dignidade Do Trabalhador**. (2017). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62704/o-assedio-moral-em-face-a-dignidade-do-trabalhador>. Acesso em: Outubro de 2023.

LÜDORF, M. A. **Metodologia da Pesquisa: Do Projeto ao Trabalho de Conclusão de Curso**. Curitiba,PR: Appris Editora e Livraria, 2017.

NASCIMENTO, Sônia, A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: Outubro de 2023.

NUNES, Thiago S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina** 2016. 432 f. Disponível em: Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234 Acesso em: Março de 2023.

OLETO, A. de F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/29521>. Acesso em: 3 nov. 2023.

PAULA de, Carla F. de N. Q; MOTTA, A. C. G de, D.; NASCIMENTO, R. P. **O Assédio Moral nas Organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. (2021). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/>. Acesso em: Abril de 2023.

RAMOS, Luis L. G. **Assédio moral no trabalho. O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SILVA, P. C. C. **Assédio Moral no Trabalho**. Universidade De Coimbra Faculdade De Economia. 2011. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf> Acesso em: Outubro de 2023.

SOARES, F. C. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15> Acesso em: Outubro de 2023.

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Francisco Wlberlandio de Oliveira professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Vale do Acaraú- UVA, realizei a revisão ortográfica e gramatical intitulado: Assédio moral no ambiente corporativo frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, do (a) aluno (a) Cristiano Freires de Moura e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 08/11/2023_

Francisco Wlberlandio de Oliveira
Assinatura do professor

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLESA

Eu, Francisco Wlberlandio de Oliveira, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Vale do Acaraú- UVA, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado: Assédio moral no ambiente corporativo frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, do (a) aluno (a) Cristiano Freires de Moura e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 08/11/2023

Francisco Wlberlandio de Oliveira
Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO DAS REGRAS DA ABNT

Eu, Francisco Wlberlandio de Oliveira professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Vale do Acaraú- UVA, realizei a revisão ortográfica e gramatical intitulado: Assédio moral no ambiente corporativo frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, do (a) aluno (a) Cristiano Freires de Moura e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Unileão.

Juazeiro do Norte, 24/11/2023

Francisco Wlberlandio de Oliveira

Assinatura do professor

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, Rawlyson Maciel Mendes, professor(a) titular do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) Cristiano Freires de Moura, do Curso de Direito, AUTORIZO a ENTREGA da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título Assédio moral no ambiente corporativo frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 10/11/2023



Assinatura do professor