

## Impactos do assédio moral nas empresas

## Impacts of moral harassment on companies

DOI:10.34115/basrv6n1-020

Recebimento dos originais: 13/01/2022

Aceitação para publicação: 25/02/2022

### **Rodrigo Rios Faria de Oliveira**

Doutor em Ciências da Linguagem pela Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS

Mestre em Direito Civil pela Universidade Paulista - UNIP

Instituição: Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS

Endereço: Avenida Prefeito Tuany Toledo, 470 - Fátima - Pouso Alegre (MG) Brasil  
(Campus Fátima )

E-mail: profdrrodrigooliveira@gmail.com.br

### **Lenize Santos Andrade**

Bacharel em Ciências Contábeis

Instituição: Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS

Endereço: Avenida Prefeito Tuany Toledo, 470 - Fátima - Pouso Alegre (MG) Brasil  
(Campus Fátima )

E-mail: lenizeandrade92@gmail.com

### **Lorrana Stephanie da Silva**

Bacharel em Ciências Contábeis

Instituição: Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS

Endereço: Avenida Prefeito Tuany Toledo, 470 - Fátima - Pouso Alegre (MG)  
Brasil(Campus Fátima )

E-mail: lostephanie\_@outlook.com.br

### **RESUMO**

O presente trabalho versa sobre o assédio moral nas relações trabalhistas, tendo como objetivo principal a análise dos impactos que essa prática pode trazer para as empresas. O estudado tema se justifica não só pela sua recorrência, mas também pelo fato do mesmo ser observado, na maioria das vezes, com enfoque no empregado enquanto vítima, desconsiderando o papel da empresa, que, antes de responder juridicamente pelo assédio moral, deveria desenvolver ações que prevenissem a ocorrência de tal prática. Para a construção deste trabalho, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica a partir dos métodos descritivo e analítico. Este estudo encontra-se dividido em três partes, sendo que, na primeira, se aborda sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, destacando seu conceito e características, bem como suas espécies e configuração, pois, assim como em qualquer relação intersubjetiva, este fenômeno também está presente nas relações que se desenvolvem no ambiente laboral, tratando-se de uma violência sutil e perversa, que ataca a dignidade psíquica do ofendido. Na segunda, investiga-se os impactos do assédio moral para o empregado enquanto vítima e, especialmente, para a empresa enquanto agressora, visando demonstrar que as medidas preventivas são a melhor opção. Por fim, na terceira e última parte, propõe-se algumas ações que poderiam ser implementadas no âmbito das

empresas com o intuito de conscientizar e prevenir sobre esse tipo de prática e, assim, promovera dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** assédio moral, relações de trabalho, empregado, empresa, impactos.

## ABSTRACT

The present work deals with moral harassment in labor relations, with the main objective of analyzing the impacts that this practice can bring to companies. The study of the subject is justified not only by its recurrence, but also by the fact that it is observed, most of the time, with a focus on the employee as a victim, disregarding the role of the company, which, before responding legally for moral harassment, should develop actions that prevent the occurrence of such practice. For the construction of this work, a bibliographic research was developed from the descriptive and analytical methods. This study is divided into three parts, the first of which deals with bullying in the work environment, highlighting its concept and characteristics, as well as its species and configuration, because, as in any intersubjective relationship, this study The phenomenon is also present in the relationships that develop in the work environment, in the case of a subtle and perverse violence that attacks the victim's psychic dignity. In the second, the impacts of moral harassment for the employee as a victim and, especially, for the company as aggressor are investigated, aiming to demonstrate that preventive measures are the best option. Finally, in the third and last part, some actions are proposed that could be implemented within companies in order to raise awareness and prevent this type of practice and, thus, promote the dignity of the human person in the work environment.

**Keywords:** moral harassment, work relationships, employee, company, impacts.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral está presente nas relações trabalhistas desde suas manifestações primitivas, porém, só ganhou relevância jurídica, no Brasil, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consagrou, no seu art. 1º, III e IV, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República, de modo que o trabalho não é só um direito, mas também um meio de promoção do ser humano, prioridade mor do nosso ordenamento.

A preocupação em proteger o ser humano em sua integralidade fica ainda mais evidente no art. 5º, X, da Constituição Federal, que garante a inviolabilidade dos bens imateriais do indivíduo, tais como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, assegurando o direito de reparação pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O campo de investigação do assédio moral encontra-se justamente na violação desses bens, já que tal fenômeno consiste em uma violência psicológica reiterada, que ataca a dignidade psíquica do ofendido. Nas relações de trabalho, conforme se depreende da maioria das reclamações trabalhista envolvendo este objeto, o mais comum é que o

empregado figure como vítima, o que se deve à condição de subordinação e hipossuficiência a que este se colocano exercício do contrato de trabalho.

A frequência do assédio moral no ambiente laboral se deve às alterações sofridas pelas relações de trabalho em virtude da globalização desenfreada e da ascensão do capitalismo, que propiciaram novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do trabalhador, baseadas na produção, no lucro e, especialmente, na competitividade.

Sendo assim, as próprias exigências do mercado moderno oferecem um campo fértil para a prática do assédio moral, que muitas vezes se vê mascarado pelo poder diretivo do empregador/superior hierárquico, ou ainda pela própria estrutura organizacional da empresa.

Apesar de não ser tipificada no Código Penal como crime, tal prática não se coaduna com os princípios e valores defendidos pelo nosso ordenamento, razão pela qual a mesma deveser reparada, conforme os arts. 186 e 927, do Código Civil. Além do repúdio pelo Direito, o assédio moral traz uma série de consequências para a vítima e para a empresa, pois, se de um lado, a primeira pode sofrer desgastes emocionais irreversíveis, que impactem na sua vida pessoal e profissional, do outro, a última pode sofrer impactos na sua produção, resultados finais, rotatividade no quadro de pessoal, reputação no mercado etc.

A questão é há muitas medidas que podem ser implementadas no âmbito das empresas para identificar, intervir e, principalmente, prevenir a ocorrência do assédio moral, evitando tais consequências, que podem lhe custar muito caro.

Nesse diapasão, a presente pesquisa se fundamenta na análise do assédio moral e dos impactos que o mesmo pode trazer para as empresas, sobretudo os de ordem financeira, a fim de que, por meio do conhecimento sobre o assunto, possa incentivar os empregadores a adotarem medidas de conscientização e prevenção acerca da referida prática e, assim, promovera dignidade no ambiente de trabalho, conciliando os valores humanos e econômicos.

## **2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS**

O termo assédio, por si só, é genérico, podendo se referir a mais de uma espécie (físico, sexual, moral). De acordo com o dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, possui o significado figurado de insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém. Já o termo moral, na referida obra, desdobra-se em três

dimensões de significado, quais sejam, estado de espírito ou disposição de uma pessoa para agir; conjunto de valores orientadores das relações sociais e do comportamento humano; e os costumes, os valores, as regras e os estudos filosóficos sobre o bem e o mal.

A partir dessas definições, pode-se dizer que a expressão assédio moral se relaciona com uma perseguição intencional ao estado de espírito da vítima, na qual o ofensor atua contra os valores que deveriam pautar as relações interpessoais.

Nas relações que se desenvolvem no âmbito empregatício, o assédio moral se caracteriza pela prática de quaisquer condutas abusivas que, exercidas de modo sistemático e repetitivo, trazem danos de ordem moral e/ou material ao ofendido. No mesmo sentido é o entendimento da jurista Vólia Bomfim (2017), que conceitua o referido fenômeno como “condutas abusivas praticadas pelo empregado direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem o seu estado psicológico”.

Ocorre que, não há na doutrina um conceito homogêneo de assédio moral, mas antes várias tentativas de definir este fenômeno multidisciplinar, dentre as quais vale ressaltar um conceito da psiquiatria, desenvolvido pela autora francesa Marie-France Hirigoyen (2019), para quem o assédio moral no local de trabalho trata-se de “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, pondo em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Apesar da polissemia da expressão, há quatro elementos que podem auxiliar na caracterização do assédio moral e na sua diferenciação de um mero conflito, sendo eles: conduta abusiva; natureza psicológica do atentado; repetição da conduta; e finalidade específica.

A conduta abusiva, conforme já mencionado, pode se concretizar de diversas formas, iniciando-se, muitas vezes, timidamente, por meio de uma ironia, um sacudir de ombros, falas à distância, risos e maledicências. A prática sistemática e reiterada desses atos acaba ferindo a dignidade psíquica do assediado, que coloca em dúvida sua autoestima, confiança e competência no trabalho. O empregado, enquanto vítima do assédio, acredita que é o causador dos problemas e que executa um péssimo trabalho, sem serventia a qualquer um. A repetição da conduta, por sua vez, é a responsável por tornar o assédio uma violência sutil e perversa, pois, os atos que isoladamente aparentam ser de pouca gravidade, quando repetidos no tempo, podem gerar consequências muito graves.

Por fim, a prática desses atos não é desmotivada, possuindo a finalidade específica de dominar a vítima, suprimindo sua vontade. Segundo Oliveira (2013), “o resultado final, que não é necessariamente propositado, é o isolamento no ambiente de trabalho ou a saída do local de trabalho, ou mesmo a rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado”.

Por todo o exposto, percebe-se que o assédio moral é uma forma de comportamento negativo, que pode se desenvolver no ambiente de trabalho a partir de condutas abusivas, praticadas pelos empregadores/superiores hierárquicos e/ou pelos próprios empregados, de modo repetido e com a finalidade de humilhar, constranger, diminuir, desacreditar e excluir a pessoa ou o grupo visado.

## 2.2 ESPÉCIES E CONFIGURAÇÃO

O assédio moral pode estar presente tanto em grandes quanto em pequenas estruturas empresariais, onde se desenvolvem relações interpessoais, sejam elas entre os superiores hierárquicos e seus subordinados ou entre colegas de trabalho.

A doutrina, para fins didáticos, divide esse fenômeno em espécies, levando em consideração quem o pratica e para quem é dirigido. Dentre essas classificações, a mais famosa é a de Leymann (OLIVEIRA, 2013), que considera existirem quatro espécies de assédio moral: descendente, horizontal, ascendente e misto, aos quais ainda pode ser acrescentado um quinto: o assédio moral institucional.

Assédio moral descendente é aquele que parte do empregador/superior hierárquico e é dirigido a um ou mais empregados a ele subordinados. Esta espécie se caracteriza especialmente pelo abuso do poder hierárquico e, segundo o entendimento de Marie-France Hirigoyen (2019), é a mais grave, pois "a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema".

O assédio moral descendente compreende a maioria das reclamações trabalhistas envolvendo este objeto, conforme se observa no trecho a seguir, retirado da ementa do Recurso Ordinário nº 0010632-78.2016.5.03.0111, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Embora o assédio moral possa se caracterizar por várias formas de conduta, inclusive por colegas, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto com a sua tipificação em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem caracterizar o assédio moral trabalhista.

Já o assédio moral horizontal é aquele praticado por um ou mais empregados contra um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico. Nesta modalidade, como esclarece Leymann, geralmente as agressões são originadas pelo esforço de fazer aceitar as regras do grupo a um indivíduo reticente, por uma inimizade pessoal, pelo fenômeno do bode expiatório, pela manifestação de agressividade de alguns indivíduos, por características próprias da vítima (sexo, religião, nacionalidade etc).

Os conflitos entre colegas podem ser agravados pela falta de superiores qualificados na direção de pessoas, pois, verificada a prática de assédio, a chefia deveria ser a primeira a oferecer amparo a vítima e, também, a tomar as providências cabíveis no sentido de responsabilizar o ofensor.

O assédio moral ascendente, por sua vez, é aquele cometido pelo empregado ou grupo de empregados contra o superior hierárquico. É o mais raro e geralmente acontece pelos subordinados não aceitarem, por algum motivo, aquela gerência. De acordo com Marie-France Hirigoyen (2019), sua origem se relaciona com a desconsideração das opiniões dos trabalhadores a respeito da pessoa designada para lhes chefiar.

Deve-se frisar que o assédio moral não se manifesta exclusivamente em uma dessas formas, mas antes pode combinar mais de uma delas, é o que acontece quando os empregados assediam um colega com o conhecimento do superior hierárquico ou ainda quando aqueles, por medo de se tornarem a próxima vítima, participam do assédio praticado pelo superior hierárquico contra um colega. Daí decorre a figura conhecida como assédio moral misto.

Há ainda quem fale em uma quinta espécie, qual seja, o assédio moral institucional. Esta espécie é a mais recente e decorre das novas formas de organização do trabalho, que fazem com que as empresas adotem um sistema de gestão competitivo, desrespeitoso e indigno.

Não obstante essas classificações, a configuração do assédio moral na prática não é uma tarefa simples, o que se deve às suas próprias características. Estudiosos da área da psicologia e da psiquiatria entendem que a essência do referido fenômeno reside na

repetição de atitudes por parte do agressor e na ausência de agressão visível, o que impossibilita a defesa a vítima.

Quando o assédio moral é levado a juízo, para fins de indenização, é ônus da vítima comprovar a existência do ato violador do seu direito, que, neste caso, perfaz-se pela reiteração de condutas sutis e veladas, o que torna, muitas vezes, este ônus excessivo; o dano material e/ou moral sofrido; e o nexo de causalidade entre ambos, conforme se verifica na ementa a seguir, extraída do Recurso Ordinário nº 0010125-79.2020.5.03.0143, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - CARACTERIZAÇÃO - Os efeitos indenizatórios decorrentes da responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927, do Código Civil carecem do cumprimento de requisitos especiais, sem os quais, não se aflora a obrigação de reparar o dano causado. São eles: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexo causal entre o ato ou omissão e o resultado. Restando provado o assédio moral no trabalho, ensejador de dano, decorrente de conduta antijurídica e do comportamento abusivo da reclamada, impõe-se a reparação moral pertinente (inteligência dos artigos 186 e 927, do Código Civil e 5º, inciso X da Constituição Federal).

Em face do exposto, percebe-se que o assédio moral pode ser praticado por ambos os sujeitos da relação de emprego, quais sejam, o empregador (também representado pelo superior hierárquico) e o empregado, sendo mais frequente no primeiro caso. Ademais, o fato da sua configuração ser de difícil constatação prática demonstra a importância do papel da empresa em oferecer ferramentas capazes de identificar, intervir e prevenir sua ocorrência, pois, até que o empregado recorra ao judiciário (isso, se ele se encorajar), há muito já estará sofrendo as consequências dessa violência.

### **3 IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

#### **3.1 PARA O EMPREGADO ENQUANTO VÍTIMA**

O assédio moral é uma prática altamente destrutiva para a vítima, podendo refletir em várias áreas de sua vida, psicológica, física, patrimonial, social, etc. No entanto, é importante destacar que, como se trata de um fenômeno psíquico, pode trazer consequências diferentes para pessoas igualmente diferentes.

Em estudo sobre o tema, a psicóloga Débora Miriam Raab Glina (OLIVEIRA, 2013) dividiu os sintomas mais frequentes em três tipos: 1) sintomas psicopatológicos, tais como reações de ansiedade, problemas de concentração, humor deprimido, reações de medo, insônia e falta de iniciativa; 2) sintomas psicossomáticos, como, por exemplo, hipertensão arterial, ataques de asma, palpitações, perda de cabelo,

enxaqueca e dores de estômago; 3) sintomas comportamentais, como distúrbios alimentares, aumento do consumo de álcool e drogas, aumento do tabagismo, disfunções sexuais e isolamento social. A referida pesquisadora cita, ainda, como diagnósticos mais comuns: depressão, desordens ansiosas, transtornos de adaptação e transtorno por estresse pós-traumático.

Como o assédio é uma prática que se prolonga no tempo, esses sintomas podem evoluir para quadros mais graves e, até mesmo, levar a vítima ao suicídio, já que a desestabilização é tanta que o viver perde o sentido.

Além de afetar a saúde física e psíquica, o assédio moral também atinge o patrimônio do empregado, já que compromete a sua capacidade laborativa, o que implica na perda de alguns ganhos, tais como prêmios, comissões e participações. Isso sem contar as despesas com remédios, exames e tratamentos, que podem perdurar mesmo depois de cessadas as agressões.

Uma consequência natural do assédio é a rescisão do contrato, seja a pedido da vítima, que não suporta mais aquele ambiente de trabalho tortuoso e cruel, ou por iniciativa do empregador, que aplica a justa causa pela reiteração de faltas injustificadas, bem como pela queda da produtividade do assediado. Em ambos os casos, as verbas rescisórias a que o empregado faz jus são reduzidas. Essa rescisão pode tomar proporções ainda maiores quando esse empregado, devido aos problemas ocasionados em sua saúde, não consegue se realocar no mercado de trabalho.

Portanto, o assédio moral impacta diretamente a vida pessoal e profissional do empregado enquanto vítima, comprometendo a sua dignidade, autoestima, confiança, produtividade, provocando, ainda, sintomas de ordem psicológica e comportamental que podem ser irreversíveis.

### 3.2 PARA O EMPREGADOR/EMPRESA ENQUANTO ASSEDIADOR

As consequências do assédio moral não se limitam à vítima, refletindo-se também na empresa. Isso porque, as práticas agressivas criam um ambiente de trabalho negativo, que pode atingir a saúde e a produtividade de outros empregados, fora os impactos de ordem financeira que a empresa deverá arcar com afastamentos, rescisão indireta do contrato de trabalho e eventual indenização (caso o empregado recorra ao Judiciário)

Conforme verificado no tópico anterior, o assédio moral pode gerar doenças físicas e psicológicas para o empregado, doenças estas que, a depender do nexo de causalidade, podem ser consideradas como doença do trabalho, assim definida no art. 20,



II, da Lei nº 8.213/91. O empregado segurado, cuja doença do trabalho restar comprovada pela perícia médica, deve ser afastado com a percepção de auxílio-doença, nos termos do art. 60, caput, da Lei nº 8.213/91. Ocorre que, durante os primeiros quinze dias de afastamento, quem deverá arcar com o salário integral do empregado segurado será a empresa, conforme o §3º do último dispositivo mencionado.

Aqui também é possível que ocorra a rescisão do contrato de trabalho, mas com fundamento no art. 483, e, da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a rescisão indireta do contrato, por parte do empregado, quando o empregador ou um de seus prepostos praticar algum ato lesivo a sua honra e boa fama, o que evidente as condutas assediadas podem fazer. Nesta modalidade, o empregado faz jus a todas verbas rescisórias que teria direito caso fosse dispensado sem justa causa.

Quando o problema é levado ao judiciário, ou seja, quando o empregado interpõe uma ação trabalhista com pedido de indenização por danos materiais e morais decorrentes do assédio moral, os gastos para a empresa são ainda maiores, pois precisará arcar com honorários advocatícios, custas processuais e, se ao final o pedido for julgado procedente, com o valor arbitrado a título de indenização. Vale ressaltar que, atualmente, esse valor deve obedecer uma espécie de tarifação, inserida pela Lei 13.467/07 no art. 223-G, da Consolidação das Leis do Trabalho, que impede a fixação de indenizações desmoderadas.

Os impactos não param por aí, a empresa ainda pode sofrer com: a diminuição na sua produção, causada não só pela ausência do empregado assediado, mas pelo clima psicossocial negativo criado pela violência; diminuição dos resultados finais, provocada pela queda na produtividade; rotatividade no quadro de pessoal, em virtude da saída do assediado e/ou do assediador, bem como dos empregados que se sentiram afetados com aquela prática; reputação no mercado, por de alguma forma chegar ao conhecimento externo os maus tratos praticados.

Logo, o assédio moral traz uma ordem de consequências para o empregador/empresa, provavelmente custando-lhe muito mais caro do que investir em medidas preventivas ao assédio moral, que poderiam garantir um ambiente de trabalho sadio e saudável para o crescimento pessoal e profissional.

#### **4 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

Antes que se possa falar sobre prevenção e conscientização, é necessário que haja conhecimento pelos empregados e, especialmente, pelos gestores sobre o assédio moral, suas características e formas de configuração, pois só assim será possível identificá-lo no

âmbito da empresa e desenvolver ações necessárias para coibi-lo. Nesse sentido, as empresas podem investir em palestras, cursos e oficinas que abordem o tema de forma clara e objetiva.

A relevância do assunto é tanta que o Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, lançou, no ano de 2019, uma campanha chamada “Pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo”, na qual foi elaborada uma cartilha informativa sobre o assédio moral, que inclusive aponta diversas medidas que podem prevenir sua ocorrência.

Dentre essas medidas, tem-se a instituição e a divulgação de um código de ética, baseado nos valores e princípios que a empresa pretende cultivar, isso porque a cultura organizacional está diretamente relacionada com o comportamento de seus membros, o que pode influenciar de maneira positiva ou negativa na existência do assédio moral.

A capacitação de liderança também é de suma importância, pois gestores que dominem não só sobre a atividade da empresa, mas também sobre a direção de pessoas são capazes de evitar a prática de condutas que possam caracterizar o assédio entre seus subordinados e, caso elas ocorram, de agir para que o assediador seja responsabilizado e o assediado tenha o apoio psicológico necessário.

A empresa pode, ainda, incentivar/encorajar a denúncia do assédio moral e oferecer canais acessíveis e seguros para a sua realização, sem comprometer o cargo do empregado. Para que essa medida realmente funcione, a empresa também deverá contar com uma equipe especializada, que apure de forma imparcial essas denúncias e garanta o cumprimento do código de ética adotado.

Conforme se verifica, há muito o que as empresas possam fazer para conscientizar e prevenir sobre o assédio moral, para não só evitar as consequências mencionadas no item anterior, mas, principalmente, para promover, no ambiente laboral, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral é uma forma de violência psíquica que pode acontecer em qualquer relação intersubjetiva, inclusive nas que se desenvolvem no ambiente de trabalho, sejam elas descendentes, horizontais, ascendentes ou mistas.

Esse fenômeno pode se manifestar de diversas formas (comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos), iniciando-se com condutas sutis e aparentemente inofensivas, o que dificulta sua identificação na prática. Porém, há algumas características que auxiliam na

sua caracterização e diferenciação de um conflito corriqueiro, quais sejam, conduta abusiva; natureza psicológica do atentado; repetição da conduta; e finalidade específica.

Apesar de ser uma prática repudiada pelo nosso ordenamento, ensejando para a vítima o direito de ser indenizada pelos danos de ordem material e moral que vier a sofrer, o assédio moral ainda é muito frequente no ambiente laboral, trazendo uma série de consequências para o empregado enquanto vítima e para a empresa enquanto assediadora.

Os impactos que uma empresa pode sofrer por consentir com práticas violentas como o assédio moral são gigantescos e vão muito além dos de ordem financeira (embora estes, geralmente, sejam os que mais lhes interessam), demonstrando que a melhor opção é investir em medidas preventivas.

Dentre as possíveis medidas, o conhecimento pode ser a chave para despertar o olhar das empresas de que um ambiente de trabalho sadio não é bom apenas para o empregado, mas também para sua própria atividade. No entanto, embora o fator econômico ajude as empresas a darem mais atenção no combate ao assédio moral, não se pode esquecer que o motivo principal da sua repulsa é proteger a pessoa humana e sua integridade física e psíquica.

Dessa forma, verifica-se que há a necessidade de uma reestruturação dos valores organizacionais, para que se enxergue que um ambiente de trabalho com condições dignas e relações saudáveis é o caminho para a promoção das pessoas que ali se inserem e, também, da empresa, pois só assim será possível conciliar os valores humanos e econômicos.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. 2001. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em: 18 de jun. de 2021

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 de jun. de 2021

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 09 de jun. de 2021

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 09 de jun. de 2021

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 09 de jun. de 2021

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013

Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo – RO 0010632-78.2016.5.03.0111. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Belo Horizonte, 09 de set. de 2019. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=868>. Acesso em: 18 de jun. de 2021

Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo – RO 0010125-79.2020.5.03.0143. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 07 de jun. de 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=896>. Acesso em: 18 de jun. de 2021