

**OS LIMITES ENTRE O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR  
NO CONTRATO DE EMPREGO E O INÍCIO DA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO  
MORAL VERTICAL DESCENDENTE**

**THE LIMITS BETWEEN THE EXERCISE OF THE EMPLOYER'S DIRECTING  
POWER IN THE EMPLOYMENT CONTRACT AND THE BEGINNING OF  
DOWNTIME VERTICAL HARASSMENT CONFIGURATION**

**Daione Batista Rodrigues**

Bacharel em Direito pela Faculdade  
Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, Brasil  
E-mail: daionebatista@gmail.com

**Luana Pereira do Nascimento**

Bacharel em Direito pela Faculdade  
Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, Brasil  
E-mail: luananascimento2014@outlook.pt

**Fernanda da Silva Freitas**

Professora no Curso de Direito da Faculdade  
Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, Brasil  
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

**Recebimento 20/01/2023 Aceite 01/02/2023**

## Resumo

Cotidianamente vários trabalhadores são submetidos à humilhações diversas que interferem diretamente em suas vidas, comprometendo a sua dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando consideráveis danos à sua saúde física e psíquica, que podem evoluir para o desemprego ou a inaptidão para o trabalho. Diante disso, o presente trabalho acadêmico visa analisar os limites entre o exercício do poder diretivo no contrato de emprego e o início da configuração do assédio moral vertical descendente. O tema abordado se concentra na área do Direito do Trabalho, com fundamento na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Código Civil (CC) e Constituição Federal (CF/88).

**Palavras-chave:** Limite; Poder; Diretivo; Assédio; Moral.

## Abstract

Everyday workers are subjected to various humiliations that directly interfere in their lives, compromising their dignity, affective and social relationships, allowing considerable damage to physical and mental health, which can lead to unemployment or inability to work. Given this, the present academic work aims to analyze the limit between the exercise of the directive power of the employment contract and the beginning of the downward vertical bullying configuration. The topic addressed focuses on the area of Labor Law, based on the Consolidation of Labor Laws (CLT), Civil Code (C.C) and Federal Constitution (CF / 88).

**Keywords:** Limit. Power; Director; Harassment; Moral.

## 1 Introdução

O trabalho sempre esteve atrelado à sociedade, visto que a sua realização é indispensável para suprir as necessidades dos indivíduos. Concomitante ao desenvolvimento social o Direito do Trabalho também se desenvolveu, estabelecendo regulamentação capaz de prever e proteger os trabalhadores.

Entretanto, não obstante diversas normas protetoras dos direitos dos trabalhadores, a competitividade entre as empresas, ligada ao fato de os empregadores visarem cada vez mais a produtividade e a obtenção de lucro, vários destes direitos são esquecidos ou relativizados, quando, na relação de emprego, os superiores hierárquicos agem de modo abusivo, fazendo com que os seus subordinados trabalhem sob pressão e ou cobranças excessivas. Assim, a partir do momento em que a pressão por maior produção se dirige a um empregado ou a um

grupo destes com a intenção de prejudicá-los, surge um fenômeno característico deste tipo de agressão, qual seja, o assédio moral.

Para que o assédio moral se configure, além da intenção de prejudicar, deve haver a prática constante de atos abusivos no ambiente do trabalho, fazendo com que o assediado fique com a sua saúde debilitada, perca sua autoestima e o vínculo com as demais pessoas, tornando o seu local de trabalho intolerável a ponto de pedir demissão.

Por fim, buscou-se, por meio de um estudo exploratório (que utilizou como fontes de pesquisa livros, artigos jurídicos, documentos, legislações e jurisprudências) e sem pretender esgotar o assunto, analisar os limites entre o exercício do poder diretivo do empregador no contrato de emprego e o início da configuração do assédio moral vertical descendente. Pois, toda a celeuma acerca da referida temática cinge-se em identificar em que momento o empregador extrapola o seu direito ao exercício do poder diretivo, que lhe é garantido por lei, e começa a assediar moralmente o seu empregado.

## **2 O que é assédio moral**

Denominado nos países de língua espanhola como *acoso moral*; como *bullying* na Inglaterra; *harassment*, nos Estados Unidos da América; *harcèlement* moral, nos países de língua francesa; *mobbing*, na Itália e na Alemanha, o assédio moral é um fato antigo, porém, apenas no começo da década de 80, com o resultado da publicação de estudos feitos sobre o tema, é que se difundiu o conhecimento acerca de sua existência e importância. Assim, ainda que seja conceituado de diferentes formas, o assédio moral é um evento social ocorrido em diversos países (HIRIGOYEN, 2011).

Logo, ainda que exista diferença acerca das nomenclaturas aplicadas para a apresentação daquilo que no Brasil é denominado assédio moral, se faz essencial a utilização de um comportamento flexível, que aplique como sinônimas as diferentes expressões, uma vez que apontam, a depender da cultura de cada país, a igual realidade (CASTRO, 2014).

Independentemente da terminologia aplicada, *mobbing*, *bullying* ou *harrassment*, o assédio moral caracteriza-se por um comportamento autoritário, excessivo e prolongado

que infringe a dignidade do empregado na medida em que o impõe condições humilhantes e constrangedoras, possíveis de promover danos tanto à sua personalidade como à sua integridade psicológica, ao mesmo tempo em que causa a decadência do local laborativo e o afastamento da vítima de sua função de emprego (HIRIGOYEN, 2011).

Neste sentido, a autora Margarida Maria Silveira Barreto, ensina que:

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". Outras denominações também usadas são "assédio psicológico", "tortura psicológica" e, em alguns casos, "violência moral". O assédio moral não é uma doença, mas um risco não visível no ambiente de trabalho. Quando se identifica o assédio moral como doença, a tendência é de culpabilizar o trabalhador e de colocar a discussão no marco da biologia. Isso leva a um reducionismo muito grande, pois isola o problema e retira da análise o contexto social, as formações socioeconômicas e o processo histórico. Deixa de se considerar a existência das pessoas em sociedade e o indivíduo em sua relação com o outro, num cenário específico, que é o mundo do trabalho com a lógica do lucro (BARRETO, 2008, p.1).

Por fim, o Dr. Jorge Luiz de Oliveira da Silva, sobre a compreensão de assédio moral expõe que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto, não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano (SILVA, 2005, p. 12).

Portanto, o assédio moral jamais pode ser confundido com um único conflito ou diversidade de opiniões no local de trabalho, é necessário que o mesmo ocorra reiteradas vezes ao longo do tempo. O comportamento precisa ser excessivo, ferindo a dignidade da pessoa humana, ligado à situações associadas ao âmbito laborativo e necessita de evidências quanto ao objetivo do assediador de prejudicar o empregado.

### **3 Como surgiu o assédio moral no Brasil considerando o histórico da escravidão**

Para entender o surgimento do assédio moral é essencial analisar o passado histórico do Brasil. Nos primórdios da civilização o homem foi obrigado a exercer trabalhos escravos, submetendo-se a maus tratos, sofrimentos, atrocidades e abusos. Tudo perpetrado com o intuito de atingir maior produção agrícola. Os detentores do poder adquiriam o que era produzido pelos escravos, criando assim uma hierarquia e um poder de dominação. Amauri Mascaro Nascimento diz que:

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2003,p. 41)

Quando nos concentramos na história ocidental, a própria formação das grandes civilizações passou por uma formação estrutural de base escravagista. A primeira forma de trabalho foi a escravidão. Os escravos naquela época eram considerados o combustível para a grande expansão da globalização, não lhes era permitido pensar ou se expressar, apenas trabalhar, sendo considerados como coisa. (MARTINS FILHO, 2013).

A escravidão foi uma das práticas mais antigas da sociedade humana, sendo adotada em grande parte do mundo no século XIX. Com a chegada dos negros ao Brasil este tipo de trabalho teve um grande aumento, fazendo com que a violência para com eles também aumentasse exponencialmente, já que eram submetidos a trabalhos exaustivos e desumanos e muitas vezes não tinham o que comer ou beber. Eram chicoteados e levados a morte pelos senhores de engenho. Muitos tiravam a própria vida, por não aguentarem tanto sofrimento. (MARTINS FILHO, 2013).

Através do desenvolvimento tecnológico a sociedade alcançou a fase da industrialização que significou um grande avanço para a época. A ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. O processo de trabalho foi extremamente alterado, a máquina passou a desenvolver a força humana, incorporando a linha de

construção e a montagem em larga escala e desse modo a revolução industrial acabou com o velho feudalismo (MARTINS FILHO, 2005).

Conforme salienta Nascimento:

O Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”. A questão social não havia sido formulada antes do século XIX, quando os efeitos do capitalismo e as condições de infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade, acentuando-se um plano de empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, pela insuficiência competitiva em relação a indústria que florescia. Também a agricultura sofreu o impacto da época, com os novos métodos de produção adotados em diversos países e com as oscilações de preços subsequentes. A família viu-se atingida pela mobilização da mão-de-obra feminina e infantil. Os desníveis de classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social (NASCIMENTO, 1997, p. 2).

Observa-se notadamente no meio das relações trabalhistas que o assédio moral está profundamente ligado às mudanças e revoluções econômicas, de modo que as empresas tendem a produzir sempre mais, independentemente se irão ultrapassar as limitações físicas e ou psicológicas dos funcionários (NASCIMENTO, 1997).

Diante deste contexto histórico, é nítido que o assédio moral surgiu principalmente com os escravos, pois estes eram submetidos a constantes atos abusivos e constrangedores, repetitivos e prolongados, tendo assim, a sua dignidade ou integridade física ofendidas. Seguiu existindo e remanesce até os dias atuais ocasionado, principalmente, pela necessidade constante de maior produtividade pelos empregados com vistas a garantir a consecução de crescentes lucros, ao menor custo, às corporações.

#### **4 O início da configuração do assédio moral vertical descendente**

Sob a ótica social o assédio moral laboral é considerado com base em sua origem do seguinte modo: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto (HIRIGOYEN, 2006).

A discussão que integra o presente trabalho se limita ao assédio moral vertical descendente. Esta modalidade de assédio envolve a posição de um agente, superior hierárquico que, no caso concreto, poderá ser tanto a pessoa efetiva do empregador, sócio da empresa ou qualquer empregado que possui uma relação hierárquica superior à vítima.

Jorge Dias Souza expressa o seguinte posicionamento em sua obra:

O empregado é continuamente rebaixado, ultrajado, ofendido, menosprezado, inferiorizado, constrangido, desvalorizado e humilhado. O resultado das insistentes investidas do chefe faz o subordinado sentir-se inútil, incompetente e sem valor. Ele então passa a questionar-se, a duvidar da sua capacidade profissional. A revolta vai se transformando em mágoa profunda e a sensação de desespero, despreparo e indignação vão se acumulando, tornando o funcionário um profissional repleto de infelicidade e cheio de dúvidas. Ele passa a fazer apenas o essencial, deixando de contribuir com o seu melhor para a empresa, trocando a sua vida e felicidade pelo salário mensal (SOUZA, 2009, p.30).

O estímulo ao medo e à angústia do empregado pode surgir da direção da corporação ou de um superior hierárquico e deriva, em regra, da crueldade pura e natural do sujeito ativo ou da utilização ou interesse, pela empresa, desse método como meio de promover o trabalho ou forçar a saída de algum trabalhador que não é mais considerado produtivo para a função que desenvolve (ALKIMIN, 2007).

O assédio moral vertical descendente ocorre no meio de uma relação de dependência, na qual o assediador, utilizando-se de sua condição superior, pratica ações abusivas em depreciação da vítima, utilizando métodos humilhantes, contrários ao padrão médio de conduta na sociedade (HIRIGOYEN, 2011).

A finalidade do assédio moral cometido por superior hierárquico é retirar do grupo de trabalho aquele subordinado que, por qualquer razão, não se adequa às regras da empresa, que esteja com a saúde frágil ou, ainda, que apresente uma ameaça ao cargo ou função de seu superior (ALKIMIN, 2007).

Desse modo, por ser exercido por um superior hierárquico, o assédio moral vertical descendente promove resultados com efeitos muito graves à saúde física e psicológica da vítima, que se sente excluída, oferecendo maiores dificuldades na procura por resolução do problema.

Segundo estudo da BBC Brasil<sup>1</sup>, 52% dos brasileiros já vivenciaram algum tipo de assédio moral e/ou sexual no trabalho. O resultado foi publicado após pesquisa do site “Vagas”, que protegeu a identidade dos 4.975 profissionais interrogados. Se, em 2014,

42% dos brasileiros disseram já ter sofrido com o assédio moral, em 2015 esse número foi ampliado para 47,3%. No caso específico de assédio sexual, 9,7% dos interrogados disseram já ter passado por casos desse tipo.

Os resultados do estudo demonstraram ainda que as mulheres são as que mais sofrem com esse tipo de violência. Embora os dados da pesquisa tenham apresentado dimensões similares, com 48% dos homens e 52% das mulheres. No caso de assédio sexual, o resultado fica ainda mais preocupante e é quatro vezes mais comum entre elas, atingindo 80% das mulheres interrogadas e 20% dos homens. Outro dado alarmante apresentou que apenas 12,5% das pessoas que vivenciaram os assédios revelaram o agressor, sendo que os principais motivos para não o fazer são o medo de perder o emprego, de sofrer vingança, vergonha e ou receio de pensar que a causa era a própria vítima.

Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral vertical descendente é caracterizado quando a vítima é exposta, reiteradamente, por superior hierárquico, a condições constrangedoras e humilhantes em seu local de trabalho, que ocasionam prejuízos e sofrimentos de ordem psicológica, pessoal e profissional, conforme se conclui do julgado abaixo:

Como cediço, o assédio moral vertical descendente, exercido por superiores hierárquicos, ocorre 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. Não descaracteriza o assédio moral o fato de o empregador valer-se de políticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente praticadas e capazes de reforçar a prática do terror psicológico junto aos empregados. Nesse caso, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam, em muitos casos, de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados.<sup>2</sup>

Por fim, o assédio moral pode desencadear diversos problemas psicológicos ao trabalhador e, sendo assim, os atos ilícitos praticados pelo superior hierárquico são suscetíveis de indenização, pois fere a dignidade dos trabalhadores. Por isso se faz

---

<sup>1</sup>Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)>. Acesso em: 28 de Junho de 2020.

<sup>2</sup>BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. ARR 1589912010509065, Rel. Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/11/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253070641/arr-15899120105090651/inteiro-teor-253070661#!>>. Acesso em: 01 de Julho de 2020.



imprescindível abordar o próximo título que versará sobre a responsabilização civil do empregador diante da prática do assédio moral.

## **5 A responsabilidade civil do empregador diante da prática de assédio moral ao seu empregado**

Conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho, a responsabilização civil do empregador proveniente do assédio moral exige a presença de três pressupostos: conduta culposa, dano e nexa causal, como se observa no fragmento abaixo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. TRATAMENTO DESRESPEITOSO PRATICADO HABITUALMENTE POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. USO COMUM DE PALAVRÕES EM REUNIÕES. ASSÉDIO MORAL. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexa causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados.<sup>3</sup>

Pois bem, há quem diga que, observando-se o nexa causal, a sua análise deve ser antecessora à dos demais elementos da responsabilidade civil, já que, compete ao juiz, diante de um caso concreto, eliminar os fatos que não contribuíram para a realização do dano, percebendo, ao final, qual fato foi efetivamente o motivo para o abuso sofrido pela vítima. Momento em que estará frente ao nexa causal, caracterizado como a relação entre

---

<sup>3</sup>BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR - 503-25.2011.5.02.0464, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217881/recurso-de-revista-rr-15756420105120024#!>>. Acesso em: 16 de Junho de 2020.

os elementos da conduta voluntária infratora de um dever legal e do dano (CAVALIERI FILHO, 2014).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, assegurou-se que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem dos indivíduos, sendo confirmado o direito à indenização por dano material ou moral resultante de sua violação. Encontra-se implícita em referida determinação legal, conforme observa Dallegrave Neto (2008), a proteção da dignidade da pessoa humana, uma vez que foi estabelecida como fundamento da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º inciso III da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL. Constituição Federal (1988).

Da mesma maneira, o artigo 5º, inciso X da Carta Magna deve ser compreendido de modo abrangente, a fim de se alcançar entre os bens por ele preservados, não apenas a honra e a imagem no seu sentido estrito, mas ainda as lesões psíquicas advindas da conduta violadora de um dever jurídico, ações que se reproduzem de maneira negativa no meio social e profissional. Segundo aponta Bittar (1995), a proteção ao direito à honra também encontra fundamentação na iminente necessidade de assegurar a defesa da honra subjetiva, que contém o bom nome e a boa fama que a pessoa utiliza na coletividade.

A lesão resultante da prática do assédio moral, para Mauro Schiavi (2008, p. 251), “enquadra-se na categoria de dano moral que resulta do exercício de conduta dolosa, que afeta valores íntimos e bens subjetivos ligados à pessoa do assediado, como reputação, honra, liberdade, imagem e dignidade”.

Perfilha-se da mesma compreensão a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

Sabe-se que o dano de natureza moral é aquele que atinge a esfera imaterial, os direitos da personalidade daquele que o suporta, como o direito à dignidade, à honra ou à integridade física. O dano à moral inflige dor, constrangimento e humilhação, apequena e avilta a autoimagem do sujeito. Ele é essencialmente um dano não-patrimonial, que faz repercutir, na pessoa a quem afeta, consequências que atingem, direta ou indiretamente, a situação social, comunitária ou familiar do trabalhador. O dano moral deve ser necessariamente o reflexo de uma conduta malévolamente imputável a alguém, ou seja, de um ato ilícito punível. (...) O assédio desencadeia o dano, e este o dever de reparação. Para a caracterização

deste dever, necessária a comprovação da conduta causadora do dano, do dano ele mesmo e do nexo de causalidade que os conecta.<sup>4</sup>

Considerando-se, por fim, o pressuposto da culpa, a responsabilidade civil do empregador em relação aos danos praticados aos seus empregados será, em regra, subjetiva, conforme transmitem os artigos 186 e 927, ambos do Código Civil:

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 (BRASIL. Código Civil, 2002).

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (BRASIL, 2002).

Neste sentido:

O dano moral pleiteado pela autora decorre do chamado assédio moral (mobbing), que se configura pela conduta abusiva do empregador, de forma repetitiva, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Tal atitude pode ter como o objetivo não só a "perseguição" a determinado empregado, para forçar um pedido de demissão; como também uma verdadeira competição entre os colegas de trabalho, exigindo dos mesmos o cumprimento, por exemplo, de metas às vezes impossíveis de serem cumpridas. Para que se configure situação capaz de ensejar a obrigação de indenizar os danos morais, imperativa se faz a demonstração da responsabilidade do réu pelo ato ofensor e, ainda, o necessário nexo causal entre o ato e o dano experimentado pela parte ofendida. É a teoria da responsabilidade civil subjetiva, de acordo com o artigo 186 do C.C., que dispõe 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". Pressupõe encargo autoral a prova do fato que revela a pretensa lesão à esfera extra patrimonial, o que não se confunde com a prova da dor, do constrangimento, ou do sofrimento causado, o que independem de comprovação, mesmo porque de ordem subjetiva e imensuráveis.<sup>5</sup>

É fundamental ressaltar também que o Código Civil de 2002 expõe, no art. 932, inciso III, a possibilidade de responsabilização indireta do empregador diante do assédio moral, baseada na teoria da representação delitual, visto que o empregado ou preposto é tido como uma espécie de "longa manus" (executor de ordens) do empregador, na medida em que exerce funções de gestão a ele delegada (GOMES, 2002).

Vejamos:

---

<sup>4</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. 1659-62.2011.5.06.0003, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 19/05/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322756686/recurso-de-revista-rr-16596220115060003?ref=juris-tabs#!>>. Acesso em: 16 de Junho de 2020.

<sup>5</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR1220-04.2015.5.20.0009, Rel. Min Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 05/04/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 de Junho de 2020.

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 (BRASIL, 2002).

O artigo 933 do Código Civil, por sua vez, assegura que a responsabilidade civil do empregador em relação às condutas dos seus prepostos ou empregados será objetiva, independente de comprovação da culpa de sua parte.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (BRASIL, 2002).

Conforme observa Cavalieri Filho (2014) o Código Civil de 2002, inspirado no Código de Defesa do Consumidor, estabeleceu a responsabilidade objetiva do empregador por atos de seus prepostos e empregados, quer seja pela presunção pertinente de culpa, nos termos da Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, ou pelo conteúdo do artigo 933 que traz a responsabilidade civil do empregador mesmo que não haja culpa de sua parte, de acordo com o que se pode extrair do fragmento abaixo:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO. O empregador detém o poder diretivo e disciplinar na relação de emprego, sendo responsável objetivamente pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III do CC e Súmula 341 do STF), não podendo permitir, por parte de seu gerente, a prática de atos constrangedores tipificados como de assédio moral, em relação à sua subordinada.<sup>6</sup>

Diante disso, evidencia-se que em todas as modalidades de assédio moral será indispensável à comprovação de que o agente, seja ele o empregador, preposto ou colega de trabalho da vítima, agiu com culpa, que deve ser compreendida em seu sentido amplo, ou seja, deve estar provado o dolo, uma vez que, o assédio moral somente é admitido na forma dolosa, na medida em que o agressor, ao assediar a vítima, o faz de forma intencionada, visando afetar a sua dignidade e sua integridade psíquica. (DALLEGRAVE NETO, 2008). Comprovada a intenção de assediar, partida do empregador ou de gerente ou preposto deste e verificada a existência de dano na vítima causada pela conduta assediadora (evidenciando o nexo de causalidade) configurado está o dever de indenizar.

Por fim, verificada a relação entre a conduta do empregador ou preposto e o próprio dano suportado pela vítima, caberá a responsabilização civil. Assim, para que seja devida

a indenização pelo prejuízo advindo da prática de um comportamento violador de um dever jurídico, será necessária a presença de uma relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente, e o dano sofrido pela vítima.

## **6 Os limites entre o exercício do poder diretivo e a configuração do assédio moral vertical descendente**

Não há que se olvidar que o empregador o possui poder diretivo na empresa, o que lhe confere o direito de dirigir e fiscalizar a força de trabalho que a ele é disponibilizada em razão dos contratos de emprego pactuados, podendo inclusive aplicar sanções disciplinares (DALLEGRAVE NETO, 2008).

A própria Consolidação das Leis do Trabalho apresenta fundamentação legal do poder de direção do empregador, conforme artigo 2º da CLT que prescreve:

Art. 2 Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (BRASIL, 1943)

O empregador tem o poder de organizar as suas normas internas, definindo as atividades a serem desenvolvidas. A prerrogativa de organização da empresa confere ao empregador a determinação das normas de caráter técnico a serem seguidas pelos empregados. No poder diretivo se compreendem ainda as vantagens pertencentes à capacidade de fiscalização e acompanhamento contínuo da atividade exercida pelo empregado como, por exemplo, a fiscalização do computador na empresa, a proibição de celulares e até mesmo a revista respeitosa do empregado ao sair do expediente (MARTINS FILHO, 2013).

Se não forem cumpridas todas as determinações pelo empregado, pode o empregador se valer do poder disciplinar para aplicar penalidades como advertências e suspensões, o que ocorre para que a empresa venha a funcionar adequadamente. (MARTINS FILHO, 2013).

Porém, o poder diretivo, como qualquer outro direito, não é absoluto. Encontra limitações no contrato, na lei e principalmente nos direitos fundamentais positivados e implícitos na Constituição (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Seguindo essa linha de raciocínio, é garantido pela Constituição da República:

---

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO 0065700-29.2006.5.03.0025, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Data da Publicação: DJe 11/12/2006. Disponível em:

Título I

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: [...]

III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988)

Desta forma é inegável que essa proteção constitucional busca extinguir toda e qualquer conduta que possa abalar a estrutura moral do trabalhador, assegurando um trabalho decente e digno. Neste sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA ADESIVAMENTE INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CUMPRIMENTO DE METAS. PRÁTICA DE ATOS INTIMIDATIVOS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. Demonstrada a violação do artigo 5º, X, da Constituição da República, nos moldes da alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA ADESIVAMENTE INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CUMPRIMENTO DE METAS. PRÁTICA DE ATOS INTIMIDATIVOS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. 1. Do delineamento fático descrito pelo Tribunal Regional, verifica-se que a reclamada ultrapassou os limites do seu poder diretivo, visto que cobrava o cumprimento das metas estipuladas de forma abusiva, ameaçando, inclusive, seus empregados de demissão. 2. A conduta adotada constitui prática indubitavelmente causadora de humilhação e constrangimento ao obreiro, ensejando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. 3. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>7</sup>

Frente à ofensa aos direitos fundamentais e personalíssimos dos trabalhadores, o assédio moral vertical descendente gera a obrigação de indenizar, resultante da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta dolosa do empregador, a presença de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos vivenciados pelo empregado assediado (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Igualmente, deve-se ressaltar que o artigo 483 da CLT elenca situações em que o empregado conseguirá rescindir o contrato de trabalho e exigir indenização, externando também marcos de limitação ao poder diretivo do empregador:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

---

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: 31 de junho de 2020.

<sup>7</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 93900-72.2009.5.04.0232, Rel. Desembargador. Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 09/03/2016, Data de Publicação: DJe 11/03/2016). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321818088/recurso-de-revista-rr-939007220095040232?ref=juris-tabs#!>>. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

- 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.(BRASIL, 1943)

Para Marco Antônio Scheuer de Souza:

[...] o contrato de trabalho não pode servir como arma para a violação dos direitos da personalidade do empregado ou do empregador. Nem, tão pouco, por outro lado, poderá servir como escudo para a defesa quando, embora sejam feridos, o autor do dano queira safar-se das consequências jurídicas inevitáveis, tal como a reparação que lhe deva ser imposta, a fim de que se reestabelecer o equilíbrio por ele rompido, restabelecimento este que se dá não só em prol do próprio lesado, mas, ainda, em proveito da sociedade como um todo, que não há de desacreditar da Justiça (SOUZA, 1998, p.299-300).

Igualmente, é próprio do empregado e dever do empregador o incentivo e a atitude colaborativa para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, observando o equilíbrio e respeito mútuos, de modo a preservar, tanto a saúde física quanto a saúde psíquica dos empregados (CASTRO, 2014).

É o entendimento que se extrai do fragmento de decisão abaixo apresentada:

(...) Este último (meio ambiente do trabalho) nada mais é do que o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incólume idade físico-psíquica dos trabalhadores, com tutela constitucional mediata e imediata nos termos dos artigos 225, 200, VIII, da Constituição Federal. Ou seja, ambiente de trabalho sadio engloba equilíbrio tanto nas condições físicas como nas psíquicas, situação que não se espelha à espécie.<sup>8</sup>

O empregador possui, dessa forma, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psíquica de seus empregados, uma vez que é direito de todos acessarem um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, que não interfira negativamente na qualidade de vida do empregado, nos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988.

---

<sup>8</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 37553001920075090005, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DJe 27/02/2015). Disponível em:

Ante o exposto, determinar os limites entre o exercício do poder diretivo e a configuração do assédio moral depende da análise de cada caso concreto, não deixando de salientar que o poder diretivo, como qualquer direito, não é absoluto, encontrando diversas limitações estabelecidas no próprio contrato de trabalho, na lei e principalmente nos direitos fundamentais. Ou são respeitados os limites do exercício do poder diretivo ou restará configurado o assédio moral com responsabilização civil do empregador.

## **7. Considerações Finais**

O presente trabalho teve como objetivo, analisar os limites entro o exercício do poder diretivo do empregador no contrato de emprego e o início da configuração do assédio moral vertical descendente. A pesquisa bibliográfica realizada sobre a referida temática buscou identificar em que momento o empregador extrapola o seu direito ao exercício do poder diretivo, que lhe é garantido por lei, e começa a assediar moralmente o seu empregado.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o poder diretivo, como qualquer direito, não é absoluto, existem diversas limitações estabelecidas no próprio contrato de trabalho, na lei e principalmente nos direitos estabelecidos constitucionalmente. Ou são respeitados os limites do exercício do poder diretivo ou restará configurado o assédio moral com responsabilização civil do empregador ou preposto. Entretanto, para se determinar os limites reais entre o exercício do poder diretivo e a configuração do assédio moral, deve-se analisar cada caso concreto.

Assim, em resposta ao problema proposto, ainda que não exista previsão legal que vise combater e punir quem pratique assédio moral por inobservância dos limites do poder diretivo, fica claro, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, que a obrigação pela reparação dos danos sofridos pelo empregado em razão da prática do assédio moral incide sobre a pessoa do empregador, na medida em que cabe a ele, em conformidade com a Constituição Federal, preservar e zelar pelo



meio ambiente de trabalho saudável, objetivando promover a proteção da integridade física e psicológica do trabalhador.

Diante disso, ainda que seja necessária a publicação de uma lei de natureza federal que consolide a responsabilidade daquele que assediar moralmente uma pessoa no âmbito de uma relação de emprego, se faz imprescindível a criação de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho, tanto por parte dos órgãos governamentais quanto por parte das empresas privadas, tendo em vista que a saúde no trabalho, física ou psicológica, é um direito fundamental de todo trabalhador.

### **Referências**

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2007. Edição E-book.

BARRETO, Margarida. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. Apud. MACEDO, Camila Gonçalves De. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho,33041.html>>. Acesso em: 11 de junho de 2020.

BRASIL. Constituição Federal (1988). 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: 10 de Julho de 2020.

BRASIL. Lei n.º 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 12 de junho de 2020

BRASIL. Decreto lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 15 de Junho de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. 1659-62.2011.5.06.0003, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 19/05/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322756686/recurso-de-revista-rr-16596220115060003?ref=juris-tabs#!>>. Acesso em: 16 de Junho de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR1220-04.2015.5.20.0009, Rel. Min Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 05/04/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 16 de Junho de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. ARR 1589912010509065, Rel. Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/11/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253070641/arr15899120105090651/inteiro-teor-253070661#!>>. Acesso em: 01 de Julho de 2020

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 37553001920075090005, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DJe 27/02/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170288106/recurso-de-revista-rr-37553001920075090005>>. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 93900-72.2009.5.04.0232, Rel. Desembargador. Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 09/03/2016, Data de Publicação: DJe 11/03/2016). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321818088/recurso-de-revista-rr-939007220095040232?ref=juris-tabs#!>>. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO 0065700-29.2006.5.03.0025, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Data da Publicação: DJe 11/12/2006. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: 29 de Junho de 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 24989020125180012, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Publicação: DJe 06/08/2014). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133944936/agravo-de-instrumento-em-recorso-derevista-airr-24989020125180012>>. Acesso em: 30 de Julho de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1357001820095010021, Data de Publicação: DJe 02/10/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239058433/recorso-derevista-rr-1357001820095010021#!>>. Acesso em: 30 de Julho de 2020

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. 2 ed. São Paulo: LTr, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-france. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-france. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio Moral. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. Saraiva, 1997. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/14426360/Curso-de-Direito-Do-Trabalho-Amauri-Mascaro-Nascimento>>. Acesso em: 22 de Junho de 2020.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. Apud. CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade e da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/42494/1>>. Acesso em: 22 de Junho de 2020

SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas. São Paulo: Novo Século, 2009.

SOUZA, Marco Antônio Scheuer de. O Dano Moral nas Relações entre Empregados e Empregadores. Erechim:Edelbra, 1998.