

# Assédio moral nas relações de trabalho: limites do poder diretivo

**Mayara Cristine Cassiano da Fonseca**

Bacharelanda do Curso de Direito da Universidade de Mogi das Cruzes.  
E-mail: mayara.cristine.cassiano@gmail.com

---

**Resumo:** Este trabalho busca esclarecer problemas vivenciados por trabalhadores de todas as classes, que diariamente sofrem represálias e constrangimentos pelo fenômeno assédio moral. Embora não exista regulamentação nas leis trabalhistas a respeito desse fenômeno, a jurisprudência e doutrina tomaram frente, se tornando fonte de pesquisa e definição do tema. Será analisado o assédio moral em decorrência do excesso do poder do empregador, em seus diferentes tipos.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Problemas; Constrangimento; Excessos do poder.

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Breve histórico da evolução do direito do trabalho no Brasil – 3 A dignidade da pessoa humana – 4 O poder do empregador – 5 Limites do poder diretivo – 6 O assédio moral – 7 Consequências do assédio moral – 8 Responsabilidade de indenização do empregador – Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

O presente estudo busca abordar a temática assédio moral nas relações de trabalho. Nos últimos anos tem ganhado grandes proporções, devido suas consequências devastadoras, que causam danos aos trabalhadores e trazem reflexos para o convívio social do assediado, causando danos à sua dignidade psíquica.

Diante do atual contexto da severa competitividade, a flexibilização dos direitos trabalhistas, não é incomum vermos a exacerbação dos limites do empregador abalroando-se com os direitos do trabalhador, tornando o exercício legítimo de seu poder, dando lugar ao assédio moral.

É certo que o empregador detém suas prerrogativas asseguradas para que possa organizar e dirigir a empresa, não obstante, esse poder não é absoluto, devendo ser respeitados os limites impostos pelo princípio da dignidade da pessoa humana, um pilar constitucional.

Este artigo tem a pretensão de demonstrar as formas abusivas do poder do empregador diante da dignidade do trabalhador, caracterizando o assédio moral.

## 2 Breve histórico da evolução do direito do trabalho no Brasil

Até o fim do século XIX, o Brasil tinha como base um sistema econômico escravista, sendo assim, conforme, pensamento do escritor Delgado (2010, p. 99), só é possível iniciar um estudo acerca da formação histórica do direito do trabalho no Brasil após o fim da escravatura em 1888 com a promulgação da Lei Áurea, um papel relevante para a estruturação e evolução do direito do trabalho, sendo considerado pelo escritor um marco.

Esse diploma foi responsável por colocar fim ao sistema escravista da época, impulsionando uma revolução na força de trabalho, dando espaço para formação da relação de emprego.

O período de 1888 a 1930, foi seguido por diplomas relevantes para a evolução do direito do trabalho, sendo um desses diplomas, a Lei Elói Chaves de 1923, que assegurou aos ferroviários da época estabilidade de emprego, sendo mais tarde estendidas às demais categorias.

A instituição do direito do trabalho no Brasil tem seu marco inicial em 1930, conforme destaca Delgado (2010, p. 100), ano em que foi firmado o novo modelo trabalhista criado por Getúlio Vargas: o Ministério do Trabalho, atualmente extinto pelo Presidente da República Jair Bolsonaro.

Por fim, através do Decreto 5.452 de 1943 foi sistematizado o código do trabalho, conhecido como CLT, o diploma mais relevante para o direito do trabalho.

## 3 A dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é o princípio fundamental da República, como afirma Nascimento (2005, p. 135), assegurado na Constituição Federal em seu artigo 1º, III:

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 (...).

Destaca Ramos e Galia (2013, p. 33) a respeito do objeto central da dignidade:

Todavia, é de clareza vítrea que o Estado brasileiro ao firmar a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, evidencia a obrigatoriedade de pôr no núcleo central das atenções o indivíduo, quer seja para torná-lo efetivamente destinatário dos direitos de cunho prestaciona, quer ainda para demarcar, com precisão, a ideia

de que o mais elevado e sublime propósito cometido à sociedade política é enaltecer a dignidade das pessoas que a compõem.

Como se pode ver tudo que for realizado pelo Estado deve estar a dispor do ser humano (RAMOS; GALIA, 2013, p. 33), sendo ele o centro, pelo destaque e alta relevância dada a este princípio.

A escritora Barros (2009, p. 191) ressalta a importância da dignidade humana sob a ótica laboral:

A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador.

De acordo com a autora (BARROS, 2009, p. 191), destaca-se a relevância do princípio da dignidade humana como proteção ao direito e honra do trabalhador.

A dignidade do trabalhador está assegurada no artigo 170 da Constituição Federal, o qual assevera que a finalidade da ordem econômica é proporcionar a todos existência digna, conforme o artigo a seguir transcrito:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios

Segundo, análise de Ramos e Galia (2013, p. 35) ao artigo supracitado, o objetivo primordial da ordem econômica é a dignidade da pessoa humana.

Vale ressaltar que a proteção ao meio ambiente do trabalho encontra-se no artigo 200 da Constituição Federal em seu inciso VIII, na segunda parte do inciso:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Evidencia-se que a proteção ao meio ambiente assegurada pela Constituição Federal no artigo supracitado, tende a garantir o direito fundamental à saúde e à vida, pois não é se pode ter qualidade de vida sem ter qualidade no ambiente de trabalho.

Garcia (2015, p. 677) ressalta que a proteção ao ambiente do trabalho está inserida no rol dos direitos humanos, por ter como finalidade a proteção da dignidade da pessoa humana.

Para efetiva proteção ao meio ambiente do trabalho, a OIT ratificou inúmeras convenções que tratam da temática indiretamente. No entanto, a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, refere-se diretamente ao tema discutido.

Destaca-se o artigo 3º, que ampliou a proteção a todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou comparecer, não limitado ao local de trabalho como sendo o local empresarial. Outro destaque é o artigo 21, que assegura ao trabalhador medidas de segurança e higiene sem custos para o mesmo, devendo ser de responsabilidade do empregador.

Portanto, é necessário que o trabalhador faça uso de um meio ambiente de trabalho salutar, para preservação de sua saúde física e mental.

## 4 O poder do empregador

O contrato de trabalho cria entre as partes pactuantes deveres e obrigações. O poder empregatício é um dos efeitos inerentes a estrutura do contrato de trabalho.

Etimologicamente, a palavra *poder* vem do latim *potere*, que significa chefe de grupo. Desta forma, é possível observar que, o poder do empregador é sua capacidade para direcionar a empresa (BARROS, 2009, p. 582).

Para análise do conceito do poder empregatício, Delgado esclarece a respeito (2010, p. 597):

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o exercício no contexto da relação de emprego.

No entanto, de forma implícita em nosso ordenamento jurídico nota-se normas que tratam a respeito da matéria, como exemplo o artigo 2º da CLT no qual é possível notar o conceito do poder de direção, conforme a seguir:

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

No entanto, para que o empregador possa exercer sua influência e direção sobre a atividade exercida pelo empregado, é necessário o elemento da subordinação, sendo assim, observa-se que o artigo 3º da CLT demonstra a dependência do empregado ao empregador:

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Logo, a subordinação do empregado também é requisito para o exercício do poder diretivo do empregador. Sendo assim, o escritor Nascimento (2009, p. 33) conceitua:

A obediência se caracteriza por um sentido de lealdade do empregado não somente em relação à figura do seu empregador, como também em relação à empresa em que trabalha encerrando expressão de boa-fé no cumprimento das obrigações contratuais.

Nascimento (2005, p. 196) assim conceitua subordinação:

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Desta maneira, o modo como cada empregador dirige e organiza a empresa, tem ligação com a subordinação do empregado, pois é necessário que empregado submeta-se às regras impostas.

O fundamento doutrinário do poder empregatício tem três correntes basilares, sendo elas teoria da propriedade, institucional e contratual.

A teoria da propriedade privada, está embasada no direito de propriedade do empregador. Oliveira (2009, p. 66) esclarece a respeito dessa teoria:

Para essa teoria o empregador é soberano na direção da empresa e na direção das atividades dos trabalhadores. Essa posição de superioridade perante os trabalhadores decorre da sua condição de patrão e proprietário da empresa e é exatamente nesse direito de propriedade que reside o fundamento do poder diretivo empresarial.

A teoria institucional equipara a empresa a uma instituição, conforme Nascimento (2009, p. 67) elucida a respeito desse fundamento.

O entendimento de Delgado (2010, p.67) é que esta teoria não demonstra a correta “fundamentação do poder intraempresarial”.

E, segundo Barros (2009), a teoria contratual é a que melhor exprime os fundamentos do poder do empregador.

Nascimento discorre sobre o conceito dessa teoria de acordo com o seguinte entendimento:

Para a teoria contratual o poder de direção do empregador encontra-se no contrato de trabalho, ajuste de vontades através do qual o empregado, de livre e espontâneas vontade, se coloca em estado de sujeição e aceita a direção da sua prestação pessoal de serviços por parte do

empregador. Esta é a teoria mais aceita para fundamentar o poder diretivo do empregado.

Para Barros (2009, p. 587), o poder diretivo tem três funções. A primeira função são decisões executivas, que têm relação com a organização do trabalho e, segundo a autora, são atos meramente constitutivos, que não impõem nenhuma conduta para os trabalhadores.

A segunda é a de instrução, que se manifesta por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador.

Finalmente, o poder de direção é uma na faculdade do empregador, na qual ele fiscaliza as atividades de seus empregados.

Nascimento destaca que a doutrina não tem posicionamento pacífico a respeito da divisão do poder diretivo. Segundo a pesquisa do escritor, o mesmo escolheu a divisão feita pelos seguintes autores: Mauricio Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento e Sergio Pinto Martins.

A divisão tripartida tem a seguinte disposição, poder de organização, poder de controle ou de fiscalização e poder disciplinar ou sancionador.

O poder de organização conforme assegura Nascimento “o poder de direção do empregador manifesta-se primeiramente como poder de organizar”, ademais, ressalta o autor que as organizações da empresa são em duas áreas específicas, organizar atividades dos empregados e o capital.

Conforme conceito dado pelo escritor Delgado (2009, p. 599):

(...) conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Portanto, fica a critério do empregador fixar as regras gerais, adequando conforme as formas de direção da empresa e suas necessidades.

A respeito do poder de controle ou de fiscalização, Nascimento (2009, p. 72) preleciona:

O poder de controle consiste na faculdade atribuída ao empregador para o fim de comandar as atividades laborativas do empregado e aferir se as mesmas estão sendo realizadas de acordo com as condições fixadas no contrato de trabalho.

Desta forma, o empregador consegue fazer com que a empresa alcance seus objetivos e finalidade, através dessas prerrogativas de fiscalizar.

Sobre o poder disciplinar ou sancionador, afirma Delgado (2010, p. 603):

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

A finalidade da prerrogativa do empregador é de aplicar sanções aos empregados que não obedecerem às regras impostas, como forma de evitar novas ocorrências, para manter a ordem hierárquica dentro da empresa, mantendo em harmonia no ambiente do trabalho.

## 5 Limites do poder diretivo

O poder empregatício não é ilimitado, apesar de o empregador ser titular desse direito, é necessário que os limites sejam respeitados de acordo com os direitos e garantias que os empregadores fazem jus.

Garcia (2015, p. 187) assevera a respeito do abuso de poder do empregador:

O abuso no exercício do poder de direção não deve ser aceito, o que faz com que o empregado possa a ele se opor, fazendo jus à reparação ou prevenção da decorrente lesão, na esfera material.

Nascimento (2009, p. 75) ressalta sobre os exageros do poder empregatício:

Esse poder não é absoluto nem permite que o empregador possa comandar a empresa de forma unilateral, sufocando a autonomia da vontade dos empregados. Não existem razões de ordem ética, moral ou legal capazes de permitir o acolhimento da ideia de que o empregado que figura como parte em um contrato de trabalho não possa desfrutar dos seus direitos fundamentais.

Embora o empregado esteja sujeito ao poder empregatício de forma inevitável, pela forma do contrato de trabalho pactuado e pela subordinação, é dever do empregador respeitar os direitos do empregado e obedecer aos limites impostos pelos direitos fundamentais garantidos ao empregado.

Assevera Barros (2009, p. 585) que o poder empregatício tem restrições asseguradas na Constituição Federal, sendo alguns deles previstos no artigo 5º.

Dessa forma, muito embora o empregador tenha suas prerrogativas, que lhe dão autonomia na forma de organização e direção da empresa, é preciso que os limites desse poder sejam respeitados.

Ressalta-se que dentre os deveres e obrigações do empregador, está o dever de respeitar alguns direitos do trabalhador assegurados pela 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; [...]. Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II – prevalência dos direitos humanos; Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

## 6 O assédio moral

### 6.1 Conceito

O assédio moral é a ação reiterada por longo tempo, que detém em sua conduta a intenção de lesar a vítima em sua integridade física ou psíquica. As ações podem se dar por gestos, palavras ou pela omissão; condutas vexatórias, condutas abusivas, humilhantes, degradantes que causam danos psicológico ou físico a determinada pessoa. Essas condutas são extremamente destrutivas, desumanas e aéticas.

O conceito de assédio moral dado pelo escritor Barreto (2014, p. 62) demonstra a prática desse fenômeno:

É o assédio uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias à ética, em geral fruto autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto homens como mulheres, em todos os ramos de atividades. Tem ocorrido em qualquer ambiente de relacionamento grupal, como se verifica, também, entre colegas de escola.

A psicóloga Hirigoyen (2014, p. 65) assegura que o “assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho”.

Nas palavras da pesquisadora e psicóloga francesa, o assédio moral:

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

Em acórdão relatado por Helcio Dantas Lobo Junior, tem-se o seguinte entendimento:

O assédio moral no ambiente laboral, especificamente, corresponde à exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, no exercício das funções. Ocorre muitas vezes dado o abuso do poder disciplinar do empregador dentro da organização. O empregado tem de comprovar a violência psicológica que, alegadamente, lhe foi impingida. O empregador, ao seu turno, deve demonstrar que proporcionava ambiente de trabalho saudável e marcado pela urbanidade. (TRT 15ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Campinas. Recurso Ordinário n. 0010756-85.2014.5.15.0147. Relator: Helcio Dantas Lobo Junior).

O acórdão supracitado discorre a respeito da repreensão do empregador por ato cometido pelo trabalhador, sendo como ato indevido, diante disso recorreu o trabalhador por entender que se tratava de assédio moral cometido pelo seu empregador.

No entanto, segundo entendimento do relator, não era caracterizado como assédio moral por estar dentro dos limites do poder empregatício, negando o provimento do recurso.

É possível observar que a caracterização desse fenômeno é de difícil constatação. É necessário conhecer seu conceito e suas formas, conforme é assegurado por Barros (2009), em relação ao acórdão:

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. O conceito jurídico deste fenômeno é difícil de ser elaborado em face de seus difusos perfis. E assim é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica, ao passo que outros destacam mais a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca.

Conforme caso acima julgado, os empregadores são responsáveis pelos atos cometido pelos seus prepostos e o direito à indenização quando da ocorrência do abuso está assegurado no Código Civil nos artigos 932, inciso II, artigo 186, artigo 187 e artigo 927:

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

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

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

Com efeito, a pesquisadora Hirigoyen (2014, p. 101) descreve a respeito da omissão do empregador:

As empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucro e não dar motivo a um excesso de revolta. Em vez de permitir que as pessoas progridam, essas empresas muitas vezes não fazem mais que quebrá-las.

Segundo decisão do acórdão relatado por Enoque Ribeiro dos Santos, é possível observar seu entendimento sobre a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelo preposto:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. É evidente que a prática cotidiana de xingamentos e insultos pelo preposto da reclamada, configura o assédio moral, restando claro pelo depoimento testemunhal que o autor era tratado com comportamento hostil pelo seu superior hierárquico. Não se pode olvidar que empregador é o responsável direto e indireto pelo local de trabalho e a manutenção de meio ambiente hígido. Assim faz jus o reclamante à indenização pelo assédio moral experimentado, tendo em vista que as condutas agressivas dirigidas à sua pessoa por preposto da reclamada ofendem direitos da personalidade, em especial, a dignidade do trabalhador. Recurso a que se nega provimento, no particular. (TRT 1ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. Recurso Ordinário n. 0010157-17.2015.5.01.0531. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos).

Explanando seu entendimento, o nobre julgador compreende que a empresa é responsável pelos atos de seus prepostos, sendo assim o assédio moral praticado pelo preposto conforme acima demonstrado responsabiliza também o empregador.

Com efeito, pode-se citar também a decisão dada por Alexandre Vieira dos Anjos, que entendeu que a reclamada praticou atos contra a dignidade do trabalhador:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. EXCESSO DE COBRANÇAS POR PRODUTIVIDADE. XINGAMENTOS POR NÃO ATIGIMENTO DE METAS. ABUSO DE DIREITO. EXTRAPOLAMENTO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADO. REPARAÇÃO MORALDEVIDA. As cobranças por produtividade embora inerentes a toda empresa de mercado e ao poder diretivo do empregador, devem observar os limites da razoabilidade, vedado o abuso de direito. Como restou provado que a reclamante foi submetida a

excesso ilegal de competição, foi vítima de xingamentos, sofreu pressão exasperada dos seus chefes, bem como degradação de sua reputação profissional perante seus colegas de trabalho, sendo que a reiteração dessas práticas cria terror psicológico no local de trabalho que afeta a dignidade do trabalhador e pode até mesmo prejudicar sua saúde mental, devida a reparação civil na forma do art. 187 do Código Civil, ante a configuração de notório abuso de direito. (TRT 15ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Campinas. Recurso Ordinário n. 0001980-58.2011.5.15.0129. Relator: Alexandre Vieira dos Anjos).

De acordo com o relator, o fenômeno do assédio moral por ocorrência do abuso do poder do empregador que não respeitou os limites impostos, atingiu a dignidade do trabalhador, direito assegurado na Constituição Federal como direito fundamental. O empregador cometeu ato ilícito, dessa forma cabe ao assediado indenização pelos danos sofridos.

A relatora Adriana Goulart de Sena Orsini em decisão do acórdão ressalta em seu relatório questões relevantes a respeito da responsabilidade do empregador em manter o meio ambiente do trabalho de forma harmoniosa, para que seja preservada a saúde do trabalhador:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL. O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade *moral* do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, impõe-se concluir que, no atual estágio da civilização, não se tolera que a chefia adote atitudes agressivas e desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição Federal preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal) e a responsabilidade objetiva do poluidor laboral (art. 225 c/c 200, VIII da Carta de 1988). Assim, a reclamada deve ser condenada a pagar indenização por danos morais, pelo *assédio moral*. (TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário nº 0010251-61.2016.5.03.0017. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini).

A relatora, ao descrever em seu relatório do caso em questão, ressalta orientação da OMS a respeito do meio ambiente do trabalho:

Segundo a OMS, saúde não é apenas ausência de doenças, mas sim o completo estado de bem estar físico, mental e social de um indivíduo. O meio ambiente equilibrado está intimamente ligado à saúde e à segurança do trabalhador, razão pela qual as medidas de prevenção e proteção contra infortúnios e doenças no trabalho devem

assumir prioridade no quadro de ações da empresa, a fim de cumprir-se sua função social e a de sua propriedade (art. 5º, XXII e XXIII, art. 170, II e III).

Segundo Barreto (2014, p. 61), um dos meios de cometer o assédio moral é através da humilhação, sendo assim ele descreve o que é a humilhação:

A humilhação é um sentimento que atormenta e causa dor a quem é vítima desse tipo de agressão, onde o objetivo do ofensor é menosprezar, subjugar, constranger uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizado, inútil e com a autoestima golpeada. É o que modernamente se denomina assédio moral.

O fenômeno do assédio moral causa à vítima sérios danos psicológicos, podendo levar até as vítimas a depressão. Os danos causados à vítima vão desde prejuízos à integridade psíquica como também física.

Hirigoyen (2014, p. 66) ressalta que “não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo”.

Tal prática não pode ser banalizada, pois os danos causados são gravíssimos, podendo ser irreversíveis.

O assédio moral é dividido em três modalidades, sendo elas assédio moral horizontal, vertical ascendente e vertical descendente.

O assédio moral do tipo horizontal é a prática entre colegas de trabalho de um mesmo nível hierárquico. Diz Hirigoyen a respeito da caracterização do assédio moral horizontal:

As agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando se valer às custas do outro.

Esse tipo de prática é muito comum, muitas vezes começam como simples brincadeiras, no entanto as brincadeiras são de mau gosto e maldosas com intenção de diminuir e fragilizar a vítima. As causas que levam colegas a essa prática são diversas, podendo ser inveja, preconceito ou competição.

Segundo decisão de Ricardo Artur Costa e Trigueiros, conforme demonstra o caso a seguir, a vítima foi perseguida por seus colegas de trabalho:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PERSEGUIÇÃO POR PARTE DE COLEGAS. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. In casu, a obreira logrou demonstrar o assédio moral horizontal, em razão da perseguição a que foi submetida por parte de seus colegas de labor, tudo sob o olhar complacente da empresa, Desse modo, é evidente a responsabilidade patronal, haja vista que incumbe à empresa velar

pela qualidade do ambiente de trabalho e, por consequência, nos casos em que essas condições se revelem hostis, arcar com responsabilidades pelos danos ocasionados, que compõem os riscos do negócio. Constatou-se, portanto, que toda a situação constrangedora vivenciada na reclamada, sendo acusada de furto, submetida a revista íntima e chamada de p . . . , entre outras ofensas no ambiente de trabalho, importa indenização por dano moral, em vista do notório atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada e atingida em sua honra e intimidade (art. 5º, X, CF), resultando malferidos os princípios da igualdade (art. 5º caput, CF) e da dignidade humana (art. 1, III, CF). Todas estas práticas, confirmadas pela prova, são intoleráveis numa sociedade que busca alcançar um novo patamar civilizatório, e pedem resposta dura do Judiciário em vista da afronta a direitos fundamentais. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT 2ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário 0001345-27.2014.5.02.0067. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros).

Conforme, decisão do nobre julgador o qual decidiu o caso em questão, foi configurado o assédio moral praticado por colegas de trabalho, que de modo cruel agrediam verbalmente a colega de trabalho

O assédio moral vertical ascendente é uma prática menos comum, porém existem alguns casos. Acontece quando é o superior hierárquico quem sofre as agressões pelo seu subordinado. Uma das razões para essa prática é a ambição de alcançar o cargo de seu superior.

Barreto (2014, p. 67), sobre o assédio vertical ascendente, ressalta alguns dos meios que o subordinado pode utilizar na prática:

[...] Caso este ambicioso subordinado exerça maldosa e maliciosamente certa liderança sobre o grupo, ao almejar a posição ocupada pelo seu chefe, pode ardilosamente manipular as pessoas de forma a desarticular a equipe, concentrar a sua liderança e anular a pessoa do chefe a ponto de induzi-lo a desistir, a se aposentar ou, até mesmo, alimentar sua depressão por não ser aceito pelo grupo.

Já o assédio moral vertical descendente é a prática de agressões do superior hierárquico ao seu subordinado; a agressão pode ocorrer também pelo preposto da empresa.

Para Hirigoyen é possível citar dois motivos para essa ocorrência. Segundo a psicóloga o assédio pode se dar pelo abuso do poder do empregador e descreve:

Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle.

Outra motivação para ocorrência do fenômeno é a necessidade de se engrandecer em relação a outra pessoa, conforme assegura Hirigoyen (2014, p. 75):

Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar as demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.

Segundo Barreto (2014, p. 67), esta é a prática mais comum:

Entre estes o mais comum é o assédio praticado pelo superior em relação ao subordinado. Isto ocorre, por exemplo, por questão de abuso de poder praticado contra algum subordinado que não seja da simpatia desse chefe, ou, ainda, quando este assediado representa-embora, nem sempre saiba- uma ameaça aquele chefe, que procura aniquilá-lo como forma de eliminar um suposto concorrente ou ameaça à sua posição ou às suas pretensões de ascensão na estrutura da empresa.

Logo, é possível observar que o assédio moral como decorrência do abuso de poder, o assédio ocorre por excessos por parte do empregador.

Em decisão, João Bosco Pinto Lara em julgamento sobre o abuso de cobrança do empregador, julgou procedente a ação da autora, condenando a empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais, pelo assédio moral em decorrência dos excessos do empregador que expos a reclamante ao constrangimento na hora de cobrar das metas:

*INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS.* A responsabilização do empregador pelos danos materiais e morais decorrentes do contrato de trabalho está condicionada, pela norma do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, à existência de efetivo prejuízo, culpa do empregador e nexo de causalidade entre ambos. Quando a questão fática envolve alegação de *assédio moral*, é oportuno também relembrar que nessa prática há total aviltamento na relação de trabalho, valendo-se o superior hierárquico dessa sua condição na empresa para suplantar, de forma perversa e continuada, a personalidade do outro e os direitos que lhe são inerentes. Normalmente, a cobrança de metas configura exercício legítimo do *poder* diretivo do empregador, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Todavia, no caso em apreço, ficou demonstrada a existência de *abuso*, diante da adoção, pela reclamada, de práticas não condizentes com um equilibrado ambiente de trabalho, por acarretarem aos empregados, inclusive à autora, constrangimento desnecessário e considerável. O excesso de pressão, a exposição do empregado diante dos demais colegas de trabalho; tudo isso configura ato ilícito causador de dano passível de reparação pela via dos danos morais. (TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário 0010596-98.2015.5.03.0037. Relator: João Bosco Pinto Lara).

Ressalta-se que a cobrança de metas está dentro das prerrogativas do empregador, podendo o empregador estabelecer metas e realizar a cobrança do serviço, no entanto no caso apresentado o empregador excedeu em suas cobranças dando ocorrência ao abuso de suas prerrogativas.

Em contrapartida, a relatora Rosemary de Oliveira Pires em decisão em caso análogo à jurisprudência anterior julgou como improcedente o pedido do reclamante, por entender não configurado o excesso do empregador, estando dentro de suas prerrogativas:

*EMENTA: ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. COBRANÇA DE METAS. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.* Para a caracterização do *assédio moral* é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensiva e de forma reiterada. O *assédio moral* pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Não se enquadra na conceituação de *assédio moral* ou de dano *moral* a conduta de empregador que, sem *abuso*, procede à cobrança de metas, uma vez que não há violência psicológica capaz de comprometer o equilíbrio emocional do empregado no ambiente de trabalho. Imposição e cobrança de cumprimento de metas são situações rotineiras e características da atividade empresarial, inseridas no *poder* diretivo do empregador. (TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário 0010254-25.2016.5.03.0014 Relatora: Rosemary de Oliveira Pires).

Destarte, o assédio moral como decorrência do abuso do poder, é o uso inadequado das prerrogativas do empregador, por não se tratar de poder absoluto, o empregador deve respeitar os limites impostos.

## 7 Consequências do assédio moral

O fenômeno do assédio moral traz danos assoladores à vítima; esses danos trazem consequências à vida profissional do trabalhador e danos à vida pessoal. Segundo Ramos e Galia (2013, p. 77) as consequências causam serias perdas:

O assédio moral, em face da exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a humilhações e constrangimentos, atinge diretamente a saúde psíquica e física deste, haja vista que a vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

O assédio moral além de causar danos ao trabalhador, também degrada o ambiente de trabalho.

A psicóloga Hirigoyen descreve as fases das consequências do assédio moral, as fases desse enredo, como é chamado pela autora, são renúncia, confusão, dúvida, estresse, medo e isolamento.

Na fase da renúncia a vítima tenta de alguma afastar as ocorrências, muitas vezes, para evitar o conflito, a vítima tenta manter uma boa relação com o agressor, vendo que não meios de manter essa relação a vítima passa para a próxima fase.

A fase da confusão, segundo descreve a autora, é a fase que a vítima não se dá conta da real agressão que está sofrendo, mas não encontra meios de se afastar das agressões.

A próxima fase é a denominada de dúvida, nesse momento a vítima mantém negando as agressões, sem acreditar na frieza de seu agressor. A vítima tenta achar o motivo das ações hostis.

A próxima fase do enredo é o estresse. Após a difícil tarefa da aceitação, nesta fase existe muita tensão. A autora (HIRIGOYEN, 2014, p. 173) descreve os sentimentos da vítima:

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

A fase do medo, a autora revela que nesse momento todas as vítimas relatam o sentimento de medo que as cercam, conforme descrito por Hirigoyen (2014, p. 174):

[...] elas se sentem permanentemente em alerta, à espreita do olhar do outro, de uma maior rudeza nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa. Temem a reação do outro, sua tensão e sua frieza, os comentários ferinos, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, se não se mostrarem de acordo com o que ele espera.

A última fase desse enredo é o isolamento, após tudo o que a vítima vem enfrentando, ela se sente só, muitas vezes não conseguem expressar ou contar para alguém (2014, p. 175):

As vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estão certas de não estarem exagerando. Quando as agressões se dão diante de testemunhas, pode acontecer que as vítimas, sempre prontas a proteger seu agressor, julguem as reações excessivas e se vejam na

paradoxal situação de defender aquele que as agride a fim de não pôr mais lenha na fogueira.

Logo, pode-se perceber que as consequências do assédio moral são devastadoras para a vida do assediado. Para Ramos e Galia (2013, p. 81) é ressaltado as consequências previdenciárias do fenômeno assédio moral:

No Brasil, a Lei 8.213/91, regulamentada pelo decreto 3.048.99, prevê duas modalidades de acidente do trabalho: o acidente tipo, sendo aquele que ocorre no desenvolvimento das atividades profissionais e provocando lesões incapacitantes para o trabalho (Lei 8.213/91, art. 19), e o acidente por equiparação quando se tratar de doença profissional e doença do trabalho, dispondo art. 20 da Lei 8.213/91.

Desta forma, o assédio moral gera danos ao assediado que acometido de doença profissional, torna-se incapaz para o exercício de trabalho e, sendo assim, torna-se o trabalhador detentor do direito de prestações previdenciárias.

## 8 Responsabilidade de indenização do empregador

O contrato de trabalho traz consigo uma relação de reciprocidade, sendo definido como um contrato sinalagmático, ou seja, quando pactuado gera direitos e obrigações para ambas as partes.

Logo, um dos efeitos desse contrato, como ressalta Delgado (2009) como sendo um efeito conexo, ressaltando dessa forma a obrigação de indenizar quando praticado ato ilícito, seja na pessoa do empregador ou na pessoa do preposto.

Discorre o autor a respeito do dano moral sofrido pelo empregado quando da ocorrência do ato ilícito:

O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e a sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplina degradante ou vexatório, etc.)

Quando o ato ilícito é praticado gera uma indenização no âmbito civil, quando é alguém que está sob a responsabilidade do empregador caberá ao mesmo reparar o dano, o direito de indenização civil de ato praticado, por exemplo, pelo preposto está assegurado no artigo 932 do Código Civil, como descrito a seguir:

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; (...).

Barreto (2014) ressalta duas modalidades de culpa do empregador denominados como culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, a culpa do empregador pelo ato ilícito se dá pela negligência e omissão de tomar as devidas cautelas para inibir o ato.

O mesmo autor (BARRETO, 2014, p. 83) ainda evidencia algumas das atitudes que podem ser tomadas pelos empregadores, como medidas de erradicar o assédio moral:

As empresas devem ter o máximo cuidado, especialmente, no sentido de implantar política de esclarecimento\conscientização no seu segmento executivo/gerencial. É necessária a mudança de atitude, modernização no estilo de administrar, haja vista que perfis autoritários podem implicar em prejuízos financeiros e desgastes de imagem para a empresa.

Desta forma, o autor enfatiza que é necessário que as empresas não sejam omissas diante do fenômeno do assédio moral, pelo contrário: é de caráter urgente que sejam tomadas medidas para erradicar tais práticas. É necessária uma modernização nos projetos de direção das empresas, com ações para que o ambiente de trabalho seja sempre salutar.

## Considerações finais

O presente estudo buscou analisar o assédio moral nas relações de trabalho em decorrência do abuso de poder do empregador.

O assédio moral é um problema global que atinge homens e mulheres de todas as idades e classes sociais. Esse fenômeno não escolhe suas vítimas, tão pouco escolhe hora ou lugar para acontecer; é uma prática cruel e invisível.

O fenômeno do assédio moral é tão antigo quanto a própria relação de trabalho, entretanto a discussão a respeito do tema foi tomando forma na atualidade.

A prática do assédio moral muitas das vezes é vista como banal, no entanto os danos causados ao assediado são devastadores.

Ao empregador é assegurado as prerrogativas do poder diretivo, sendo assim o modo como o empregador decide dirigir, organizar ou administrar sua empresa está dentro de suas prerrogativas.

O grande crescimento econômico vem gerando pressões em todas as áreas. A busca incansável pelo sucesso e aumento de lucros, faz com muitas vezes o empregador passe essa pressão para o trabalhador, através de cobranças e ameaças.

O empregador, como um predador, se apropria de maneira sorrateira de suas prerrogativas para alcançar seus objetivos, os métodos usados são semelhantes

ao de uma sanguessuga, a qual usa o trabalhador como um objeto, utilizando sua mão de obra de forma inadequada.

Logo, o empregador que excede seus limites entra em conflito com os direitos assegurados ao trabalhador. O lado mais fraco dessa relação, o trabalhador, diante do assédio do seu empregador se encontra diante de um dilema, pois com as constantes mudanças no mundo econômico e com o mercado de trabalho cada vez mais exigente, se submete a tais condições para manter seu emprego.

O empregado se vê sem saída, dividido entre seu emprego, fonte de seu sustento e de sua família, ou a submissão e aceitação a situações humilhantes.

Uma das características desse fenômeno é a insistência do assediador, ou seja, os ataques realizados não são esporádicos, eles são constantes e diários. A pretensão do assediador com as agressões é desestabilizar a vítima, diminuí-la.

Os métodos usados para a prática são diversos, isolar o empregado para que não se comunique com ninguém, rebaixá-lo diante de seus colegas disferindo palavras de baixo calão, entre outros.

O abuso de poder pode ocorrer na pessoa do empregador ou pelo seu preposto. Quando o assédio moral é praticado pelo preposto a responsabilidade dos atos do mesmo é da empresa, ou seja, mesmo que a empresa não tenha dado causa ao assédio será responsabilizada.

A responsabilidade da empresa em relação aos atos do preposto é pela falta de agir, ou seja, a falta de regras, monitoramentos ou supervisão da ocorrência. Cabe ao empregador estabelecer medidas para que não haja ocorrência do assédio. Outra forma de a empresa ser responsabilizada e por sua ação, ou seja, o próprio empregador incentiva, estimula que o preposto aja de maneira ilícita para com os demais.

A má organização do ambiente do trabalho, também é um grande estimulante para que o assédio moral ocorra em suas outras duas modalidades, ou seja, assédio moral horizontal e assédio moral vertical.

O assédio moral causa danos ao assediado que repercutem na sua vida profissional e social, o seu convívio com seus familiares fica prejudicado.

Com isso, a grande carga de estresse e pressão imposta sobre o assediado, faz com que isso atinja aqueles que mais estão próximos.

Desta forma, é necessário que sejam tomadas medidas para que essas práticas sejam extintas no ambiente do trabalho, é preciso fiscalização por parte dos empregadores, impondo regras e punições para aqueles que agem de forma ilícita, é necessário que o empregador preste assistência aos empregados que sofrem assédio, para que sua integridade seja restaurada.

---

#### **Harassment in labor relations: limits of the leading power**

**Abstract:** This work seeks to clarify problems experienced by workers of all classes, who daily suffer repression and constraints by the phenomenon of moral harassment. Although there is no regulation in

labor laws regarding this phenomenon, jurisprudence and doctrine have taken over, becoming a source of research and definition of the subject. Bullying will be analyzed as a result of the excess of employer power in its different types.

**Keywords:** Moral Harassment; Problems; Embarrassment; Excess of power.

## Referências

- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio Moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: mar. 2017.
- BRASIL. *Lei nº 9.656/1988*. 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: jan. 2017.
- BRASIL. *Lei nº 10.406*. 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: mar. 2017.
- CURIA, Luiz Roberto; CÊSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da (Coord.). *Vade Mecum*. 15. ed. São Paulo: Saraiva 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.
- RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. *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*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.
- TRT 15ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Campinas. Recurso Ordinário n. 0010756-85.2014.5.15.0147. Recorrente: Carlos Alberto Teodoro dos Santos. Recorrido: Santa Casa de Misericórdia de Aparecida. Relator: Helcio Dantas Lobo Junior. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 20 jan. 2017.
- TRT 15ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Campinas. Recurso Ordinário n. 0001980-58.2011.5.15.0129. Recorrente: Elisianny Pontes Paulino. 2ª Recorrente: Casa Bahia Comercial Ltda. Relator: Alexandre Vieira dos Anjos. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 20 jan. 2017.
- TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário 0010254-25.2016.5.03.0014 (RO). Recorrentes: Arthur Resende Penido Salome, Grande Minas Comércio de veículos Ltda. Recorridos: Arthur Resende Penido Salome, Grande Minas Comércio de veículos Ltda. Relatora: Rosemary de Oliveira Pires.

TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário 0010596-98.2015.5.03.0037. Recorrente: Casa Bahia Comercial Ltda. Recorrida: Maria de Fatima de Souza Teixeira Martins. Relator: João Bosco Pinto Lara. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2017.

TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário nº 0010251-61.2016.5.03.0017. Recorrente: Charles Junio Bandeira. Recorrido: Almaviva do Brasil Telemarketing e Informática S/A. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2017.

TRT 3ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário nº 0000935-10.2010.5.03.0025. Recorrente: A & C Centro de Contatos S.A. Recorrido: Rosana Batista Gomes. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2017.

TRT 2ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário 0001345-27.2014.5.02.0067. Recorrente: Supermercados Violeta Itaberaba Ltda. Recorrida: Maria Rejane Carvalho Macedo. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>. Acesso em: 30 jan. 2017.

TRT 1ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. Recurso Ordinário n. 0010157-17.2015.5.01.0531. Recorrente: Produtos Alimentos Claussen Ltda–ME. Recorrido: Diego Matos de Castro. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/consulta-jurisprudencia>. Acesso em: 30 jan. 2017.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FONSECA, Mayara Cristine Cassiano da. Assédio moral nas relações de trabalho: limites do poder diretivo. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 33, p. 31-51, abr./jun. 2019.

---