

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

como identificar, comprovar e agir?



GARCIA & GARCIA

Advogados Associados

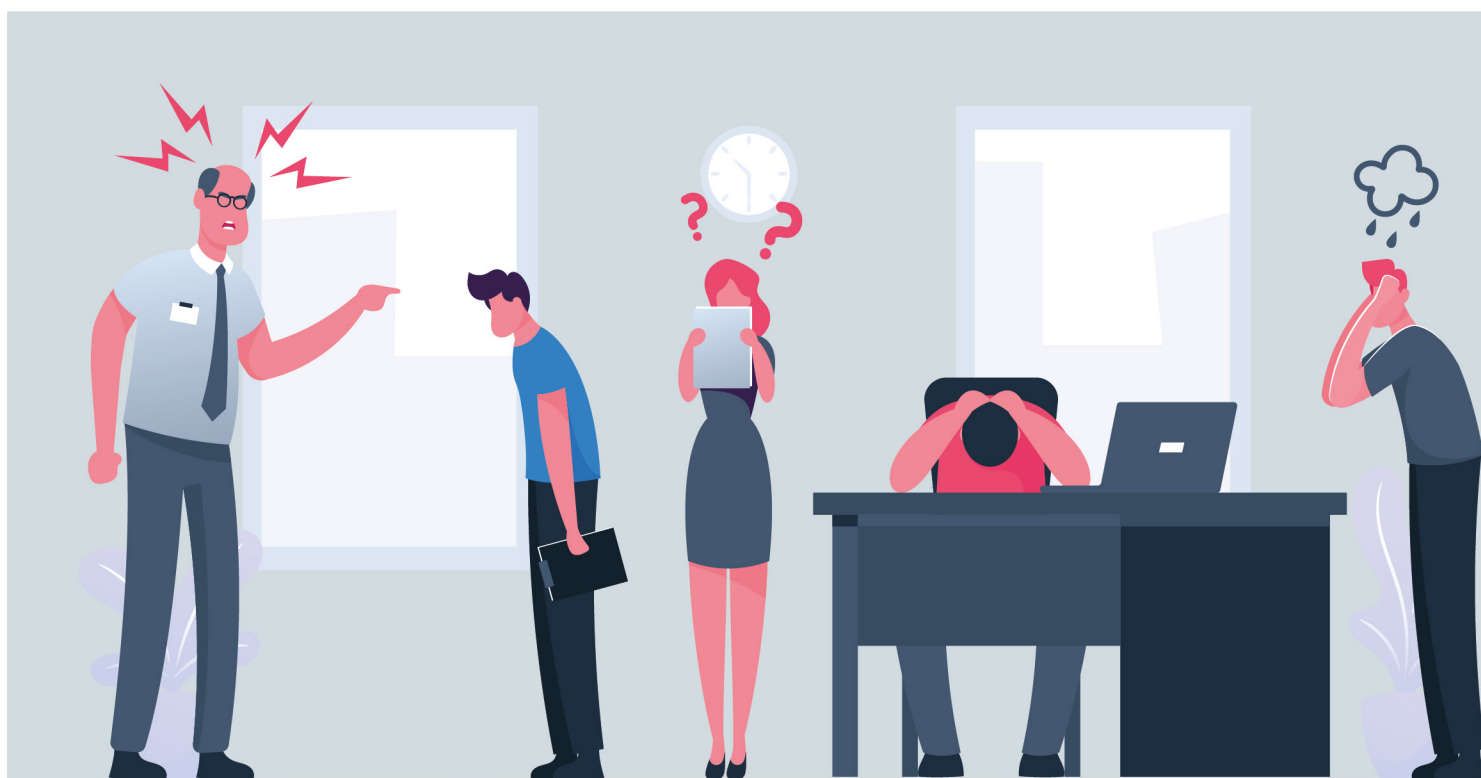
## Introdução

O ambiente de trabalho, além de ser o local adequado para desenvolver as atividades profissionais, deve ser um espaço de respeito, cooperação e dignidade.

No entanto, muitos trabalhadores enfrentam situações degradantes que comprometem sua saúde física e emocional. Entre elas, o assédio moral figura como uma das mais graves e, infelizmente, frequentes violações de direitos.

Neste e-book, elaborado pelo escritório [Garcia & Garcia](#), buscamos oferecer um panorama claro, acessível e juridicamente embasado sobre o assédio moral no trabalho.

Nosso objetivo é orientar trabalhadores, gestores e profissionais de RH a identificar comportamentos abusivos, compreender os direitos garantidos por lei e agir com assertividade na busca por justiça e reparação.



## O que é assédio moral?

O assédio moral é caracterizado por condutas repetitivas e prolongadas que expõem o trabalhador a **situações humilhantes, constrangedoras e degradantes** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Tais atitudes, quando praticadas reiteradamente, podem causar **danos psíquicos, físicos e morais** ao profissional.

Não há, até o momento, uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral no Brasil. No entanto, diversos dispositivos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código Civil garantem a proteção à dignidade da pessoa humana e à integridade do trabalhador.



## Fundamentos legais

Embora o termo “assédio moral” não esteja expressamente previsto na CLT, ele pode ser combatido com base em diversos dispositivos legais, entre eles:

- **Constituição Federal (art. 1º, III; art. 5º, X; e art. 7º, XXII):** protege a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a honra e assegura o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.
- **CLT (art. 483):** permite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador exige do empregado serviços superiores às suas forças ou o trata com rigor excessivo.
- **Código Civil (art. 186 e 927):** prevê a responsabilidade civil por atos ilícitos e a obrigação de reparação do dano causado.
- **Lei n. 9.029/1995:** proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego, o que pode incluir o assédio moral.
- **Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego:** estabelecem medidas de proteção à saúde física e mental do trabalhador, reforçando o dever do empregador de manter um ambiente laboral saudável.



## Como identificar o assédio moral?

O assédio moral pode ocorrer de diversas formas e envolver diferentes atores dentro da empresa: superiores hierárquicos (assédio vertical descendente), colegas de mesma hierarquia (assédio horizontal) ou até mesmo subordinados (assédio vertical ascendente).

Algumas condutas recorrentes que configuram assédio moral incluem:



Isolamento do trabalhador de reuniões e decisões importantes



Atribuição de tarefas humilhantes ou incompatíveis com o cargo



Críticas constantes e desproporcionais diante de colegas



Ameaças de demissão sem fundamento



Controle excessivo ou vigilância exacerbada



Propagação de boatos ou exposição de aspectos da vida pessoal

A chave para a identificação do assédio moral está na repetição, sistematicidade e intenção de desestabilizar emocionalmente o trabalhador.

## Como comprovar?

A prova do assédio moral, embora desafiadora, é viável quando se adotam algumas estratégias desde os primeiros indícios da prática abusiva.

É importante reunir e registrar todas as evidências possíveis, como:

- **E-mails, mensagens, gravações e prints:** sempre que possível, guarde comunicações que revelem o comportamento abusivo.
- **Testemunhas:** colegas que tenham presenciado os fatos podem ser arrolados como testemunhas em eventual ação judicial.
- **Relatórios médicos e psicológicos:** registros de atendimento médico ou psicológico que comprovem os danos à saúde mental do trabalhador são fundamentais.
- **Relatos documentados:** registrar por escrito, em diário pessoal ou relatórios, os episódios com data, horário e descrição detalhada é uma prática recomendável.

Vale ressaltar que a gravação de conversas é aceita como prova judicial, desde que quem grava seja parte da conversa, conforme entendimento consolidado nos tribunais superiores.



## O que fazer em caso de assédio moral?

Diante da constatação do assédio moral, o trabalhador deve agir com cautela e estratégia. O primeiro passo é a denúncia interna, quando possível, aos canais da empresa, como o RH ou a ouvidoria.

Empresas sérias devem tratar esse tipo de conduta com rigor, podendo afastar o assediador e promover ações corretivas.



Não havendo resposta ou resolução interna, ou, ainda, havendo agravamento da situação, o trabalhador pode buscar auxílio jurídico. As medidas cabíveis incluem:

- **Ação trabalhista por dano moral:** para reparação financeira pelos danos sofridos.
- **Rescisão indireta do contrato de trabalho:** quando o ambiente se torna insuportável, com base no art. 483 da CLT.
- **Denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT):** órgão que atua na defesa dos interesses coletivos e pode instaurar inquérito civil para apuração dos fatos.

A atuação de um [advogado trabalhista](#) é essencial para orientar sobre a melhor estratégia legal e garantir os direitos do trabalhador.

## O papel do empregador

O empregador tem o dever legal de zelar por um ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas. Para isso, deve adotar políticas de prevenção, treinamentos periódicos, canais de denúncia e promover a cultura do respeito.

Ignorar casos de assédio moral pode acarretar não apenas prejuízos financeiros com ações judiciais, mas danos irreparáveis à imagem da empresa.



## Considerações finais

O assédio moral no trabalho é uma realidade que precisa ser combatida com firmeza. Sua banalização compromete não só a saúde do trabalhador, mas também a produtividade e o clima organizacional.

Reconhecer os sinais, reunir provas e agir com respaldo jurídico são passos essenciais para romper o ciclo de violência psicológica.

Mais do que identificar o problema, é fundamental contar com o suporte de um profissional capacitado para orientar sobre os melhores caminhos legais a seguir.

Um [advogado especialista em Direito do Trabalho](#) tem o conhecimento técnico e a sensibilidade necessária para avaliar cada caso com profundidade, proteger os direitos do trabalhador e buscar reparações adequadas, seja por meio de ações judiciais ou por negociações extrajudiciais.

O escritório [Garcia & Garcia](#) coloca sua equipe à disposição para oferecer orientação jurídica personalizada e eficaz. Atuamos com ética, empatia e assertividade em defesa dos trabalhadores vítimas de assédio moral, promovendo justiça e dignidade no ambiente corporativo.

Se você ou alguém próximo está vivenciando uma situação abusiva no trabalho, não hesite em buscar apoio jurídico especializado. O silêncio alimenta o abuso, e a informação e o amparo legal são o primeiro passo para a mudança.

**Fale com um advogado trabalhista!**



# GARCIA & GARCIA

Advogados Associados

