



Assédio Moral

- **Caracterização:** Conduta [abusiva](#) do empregador no exercício do poder diretivo ou disciplinar, que atenta contra a dignidade ou integridade física/psíquica do empregado (CLT, art. 483, e CC, arts. 186 e 927).
- **Elementos Constitutivos**
 - Conduta Abusiva: Atos reiterados e sistemáticos que visam desestabilizar o empregado.
 - Dano à Dignidade ou Integridade: Prejuízo à honra, imagem, saúde mental ou física do trabalhador.
 - Reiteração/Habitualidade: Necessidade de condutas frequentes e não de um ato isolado (Doutrina majoritária).
 - Intencionalidade (Dolo): Embora a jurisprudência admita a configuração sem dolo específico, a prática reiterada aponta para a intenção de desestabilizar.
 - Ambiente de Trabalho Degradado: Criação de um ambiente hostil e intimidatório.
- **Espécies (Doutrinárias)**
 - Horizontal: Praticado entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico.
 - Vertical Descendente: Praticado por superior hierárquico contra subordinado.
 - Vertical Ascendente: Praticado por subordinado contra superior hierárquico (menos comum).
 - Misto: Combinação de assédio horizontal e vertical.
- **Manifestações Comuns**
 - Críticas excessivas e infundadas.
 - Isolamento do empregado.
 - Desvio de função sem justificativa.
 - Sobrecarga ou esvaziamento de tarefas.
 - Ridicularização e humilhações públicas ou privadas.
 - Ameaças de demissão ou retaliação.
 - Boicote a promoções ou oportunidades de desenvolvimento.
- **Efeitos para o Empregado**
 - Danos Psicológicos: Depressão, ansiedade, síndrome do pânico, estresse pós-traumático.
 - Danos Físicos: Somatização de problemas psicológicos, doenças cardiovasculares.
 - Prejuízo à Carreira: Desmotivação, queda de produtividade, demissão.
 - Impacto Social: Isolamento, problemas familiares.
- **Consequências Jurídicas**
 - Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho: Empregado pode pleitear a rescisão



com todas as verbas rescisórias (CLT, art. 483, “b” e “e”).

- Indenização por Danos Morais: Reparação pelo abalo psicológico e moral sofrido (CF, art. 5º, X, e CC, arts. 186 e 927).
- Responsabilidade Civil do Empregador: Pela conduta de seus prepostos ou pela omissão em coibir o assédio.
- Medidas Punitivas ao Assediador: Sanções disciplinares internas, dependendo da política da empresa.

• **Ônus da Prova**

- Compete ao empregado comprovar a conduta assediadora e o nexo causal com o dano sofrido (CLT, art. 818 e CPC, art. 373, I).
- A jurisprudência, em alguns casos, tem mitigado o rigor da prova, admitindo indícios e presunções, dada a natureza velada do assédio.

• **Prevenção e Combate**

- Políticas internas de combate ao assédio.
- Canais de denúncia.
- Treinamento de lideranças e funcionários.
- Acompanhamento psicológico e jurídico.
- Adoção de códigos de conduta e ética.