OLIVEIRA
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

CARTILHA DO CIDADÃO · TRABALHISTA

Assédio moral no trabalho

O que é e o que não é, como guardar provas, onde denunciar, as consequências possíveis, o prazo e o que levar ao advogado.

NESTA CARTILHA

01	O que é, o que não é e exemplos	pág. 2
02	Provas — o que guardar e o que levar ao advogado	pág. 3
03	Onde denunciar e consequências possíveis	pág. 4
04	Prazo, passo a passo e perguntas	pág. 5

BOM SABER

Denunciar a um órgão não para o prazo da Justiça. A CLT diz que a prescrição só é interrompida pelo **ajuizamento de reclamação trabalhista**. Guarde as provas desde o primeiro dia.

01 O que é, o que não é e exemplos

O que é

Segundo a cartilha do TST (2022), é **expor a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no trabalho, de forma repetida e prolongada**. Pode vir de chefe ou de colegas e coloca a saúde em risco.

O que não é

Cobrar resultado, estimular metas, criticar uma tarefa mal feita ou pedir hora extra dentro da lei faz parte da rotina. A sobrecarga só é assédio se usada para atingir uma pessoa ou como punição.

Uma situação isolada pode gerar dano moral, mas não necessariamente é assédio moral. Segundo a cartilha do TST (2022), as agressões se repetem, por tempo prolongado, com intenção de prejudicar. O advogado analisa o conjunto dos fatos.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM FAZER PARTE DE UM ASSÉDIO MORAL

- **Cobrança abusiva de metas:** metas impossíveis, prazos incompatíveis, regras diferentes das cobradas dos outros.
- **Humilhação:** gritos, apelidos, críticas na frente dos colegas, boatos, punições vexatórias.
- **Isolamento:** ser ignorado, não receber as informações necessárias, perder funções sem motivo.
- **Controle excessivo:** limitar as idas ao banheiro e marcar o tempo, ou vigiar você sem necessidade.
- **Restrição de pausas:** impedir o descanso e o intervalo a que você tem direito.
- **Ameaças:** de dispensa ou de prejuízo para quem reclama, adoece ou pede o que é seu direito.
- **Descaso com a saúde:** ignorar atestado, laudo ou limitação médica.

A lei protege a dignidade, a honra, a imagem e a saúde (Constituição, arts. 1º, III, e 5º, X; CLT, art. 223-C). **Pausas têm regra:** acima de 6 horas contínuas, o intervalo é de, no mínimo, 1 hora (a norma coletiva pode reduzir, com piso de 30 minutos); acima de 4 horas e até 6, de 15 minutos (CLT, arts. 71 e 611-A, III).

02 Provas — o que guardar e o que levar ao advogado

Boa prova mostra **o que aconteceu, quando, onde e quem viu**. Guarde tudo **sem alterar**. Se não tiver tudo, leve o que tiver.

1 Anotações suas

- ☐ Diário: data, hora, local, o que foi dito ou feito
- ☐ Nome e função de quem fez
- ☐ Nome, função e telefone de quem viu

2 Mensagens e e-mails

- ☐ Prints com **data, hora e nome de quem escreveu** visíveis
- ☐ Só de conversas em que você participa
- ☐ Guarde o original no aparelho; não apague

3 Áudios e vídeos

- ☐ Só de situações em que você mesmo participa
- ☐ **Converse com o advogado antes de gravar**

4 Empresa e saúde

- ☐ Denúncia interna com protocolo, advertências e e-mails de cobrança
- ☐ Atestados, receitas, exames e laudos, com data
- ☐ Relatório de psicólogo ou psiquiatra, se houver acompanhamento
- ☐ Carteira de trabalho, contracheques e extrato do FGTS

Não edite prints, não apague mensagens e não acesse celular, e-mail ou conversa de outra pessoa sem permissão. A Constituição diz que provas obtidas por meios ilícitos são inadmissíveis no processo (art. 5º, LVI).

ANOTE AGORA, ENQUANTO LEMBRA

Data e local do último episódio _____

Nome de quem fez _____

Nome de quem viu _____

Data da denúncia interna, se houve _____

03 Onde denunciar e consequências possíveis

Canal	Como funciona
Empresa: RH, ouvidoria, canal de denúncias ou Cipa	Peça a apuração por escrito e **guarde o protocolo**. A lei manda as empresas com Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) terem procedimento para receber denúncias de assédio sexual e de outras formas de violência.
Sindicato da categoria	A Constituição diz que cabe ao sindicato defender os direitos da categoria, **inclusive em questões judiciais ou administrativas**.
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Denúncia **pela internet, com conta gov.br** (a conta digital do governo federal). Os seus dados ficam em sigilo. O canal não acompanha o andamento. Orientação pelo telefone **158**.
Ministério Público do Trabalho (MPT)	Denúncia **pela internet**, escolhendo o estado (Amazonas). O MPT pode abrir inquérito civil e outros procedimentos para assegurar os direitos sociais dos trabalhadores.

Denunciar não substitui a ação trabalhista e não para o prazo. Só a reclamação trabalhista interrompe a prescrição (CLT, art. 11, § 3º).

Indenização por dano moral

Pode ser pedida na Justiça do Trabalho (Constituição, art. 114, I). O juiz considera, por exemplo, a **intensidade do sofrimento ou da humilhação** e a **duração dos efeitos** (CLT, art. 223-G). Não há valor fixo.

Se você adoecer

Procure atendimento e peça que o laudo registre a ligação com o trabalho. **Se for reconhecida**, a doença pode ser tratada como acidente do trabalho, com estabilidade de, no mínimo, 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário (Lei 8.213, arts. 20, II, 21, I e 118). Veja a cartilha **Acidente de trabalho e doença ocupacional**.

Fim do contrato por culpa da empresa

A CLT permite pedir a **rescisão indireta** quando o empregado é tratado com rigor excessivo ou sofre ato lesivo à honra (art. 483). Veja a cartilha **Rescisão indireta**.

04 Prazo, passo a passo e perguntas

1. **Anote e guarde**
   Registre cada episódio e guarde as provas sem alterar.
2. **Cuide da saúde e use o canal da empresa**
   Peça atestado ou laudo com a data. Se houver canal, denuncie por escrito e guarde o protocolo.
3. **Informe-se antes de decidir**
   Pedir demissão, faltar ao trabalho ou gravar conversas pode ter consequências; a análise do caso concreto cabe a um advogado. No **pedido de demissão não há multa de 40% do FGTS, saque nem seguro-desemprego**.

PERGUNTAS FREQUENTES

O chefe gritou comigo uma vez. É assédio moral?
Uma situação isolada pode gerar dano moral, mas não necessariamente é assédio moral. Anote a data e veja se se repete.

Qual é o prazo para pedir indenização?
A Constituição fala em **5 anos**, até **2 anos depois que o contrato termina**, para créditos da relação de trabalho (art. 7º, XXIX). Como isso vale no seu caso, o advogado analisa.

Denunciei ao Ministério do Trabalho. O prazo parou?
Não. Só o ajuizamento de reclamação trabalhista interrompe a prescrição (CLT, art. 11, § 3º).

Posso gravar o meu chefe?
Converse com o advogado **antes**. Prova obtida por meio ilícito não vale no processo.

Contato do escritório

Atendimento de segunda a sexta, das 8h às 17h, por telefone, WhatsApp ou e-mail.

Telefone (92) 98249-1054 · WhatsApp
E-mail atendimento@oliveiraconsultoriaadv.com.br
Site oliveiraconsultoriaadv.com.br/conteudos
Instagram @paulojunio.adv
Endereço Rua Prof. Abílio Alencar, 224 · Alvorada · Manaus/AM

Aponte a câmera

Paulo Junio Leandro de Oliveira · OAB/AM 10.250. Material informativo; não substitui a orientação de um advogado no caso concreto. Base: Constituição Federal, arts. 1º, III, 5º, X e LVI, 7º, XXIX, 8º, III, e 114, I; CLT, arts. 11, caput e § 3º, 71, caput e § 1º, 223-B, 223-C, 223-G, 483, a, b, d, e e § 3º, e 611-A, III; Lei nº 8.213/1991, arts. 20, II, 21, I, e 118; Lei nº 14.457/2022, art. 23, caput, I e II; LC nº 75/1993, art. 84, II; Lei nº 8.036/1990, arts. 18, § 1º, e 20, I; Lei nº 7.998/1990, art. 3º. Atualizada em 11/2026 · revisar em 02/2027.