



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Direito

Marcela Fernandes Checchia

**A DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Brasília

2016

Marcela Fernandes Checchia

**A DIFICULDADE PROBRATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito pela Universidade
de Brasília – UnB.

Orientador: Wilson Theodoro
Filho

Brasília

2016

Nome: CHECCHIA, Marcela Fernandes.

Título: A dificuldade de comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB.

Data da apresentação: 11/02/2016

Resultado: Aprovada

BANCA EXAMINADORA

Professor Wilson Theodoro Filho (orientador)

Fábio Portela Lopes de Almeida

Oyama Karyna Barbosa Andrade

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus e à Nossa Senhora por tudo o que tenho e que sou, pela minha vida e pela minha família.

Agradeço a minha família pelo amor incondicional e eterno apoio. À minha mãe, Cristina, por toda paciência, doçura e carinho, por sempre acreditar em mim e me ajudar a ser cada dia melhor. Ao meu pai, José Luis, pelo exemplo de força, determinação e honestidade que sempre foi e tentou me ensinar. Ao meu irmão, Luis, pela amizade e cumplicidade de sempre.

À minha avó, Leonice, e ao meu avô, Antônio por sempre torcerem e acreditarem em mim mostrando-se presentes mesmo diante de uma distância física e por me ensinarem que a felicidade vem de dentro independente das situações em que a vida nos coloca.

Aos meus primos e melhores amigos por todo apoio e amizade.

À toda minha família tanto por parte de mãe quanto pela parte paterna por me mostrarem o verdadeiro significado da palavra família.

Aos amigos que a UnB me proporcionou por todas as vivências universitárias e pela amizade que eu pretendo levar para o resto da vida, em especial, Ana Paula Porto Yamakawa, Júlia Araújo e Marina Novetti.

Aos meus amigos que me acompanham desde os tempos de escola.

Por fim, agradeço a todos os professores da casa pela colaboração na minha formação acadêmica, em especial ao meu orientador, Wilson Theodoro Filho pela atenção e dedicação nessa fase final do curso.

RESUMO

O assédio moral é uma violência que ocorre em nossa sociedade desde os primórdios e resulta em consequências muito sérias tanto para a vítima como para a sociedade. A presente pesquisa pretende demonstrar a relevância do estudo desse fenômeno nas relações de trabalho, suas consequências assim como apontar a grande dificuldade de se provar sua ocorrência, por ser uma violência que é praticada de forma clandestina e obscura.

Palavras-Chave: Assédio moral – relação de trabalho – consequências – provas – dificuldade probatória.

ABSTRACT

Moral harassment is violence that occurs in our society since the early days and results in very serious consequences for the victim and for society. This research aims to demonstrate the relevance of the study of this phenomenon in labor relations, its consequences as well as pointing out the great difficulty of proving its occurrence, since it is a violence that is practiced clandestinely and obscurely.

Keywords: Moral harassment – labor relations – consequences – evidences – proof – difficulty probative.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	7
2. O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho.....	8
2.1 Contexto histórico, conceito e consequências.....	8
2.2 Relações de trabalho.....	14
2.3 Efeitos Contratuais decorrentes da prática de assédio.....	20
2.4 Responsabilidade.....	22
2.5 Dano moral.....	25
3. Comprovação em juízo do assédio moral no trabalho.....	32
3.1 A prova no direito do trabalho.....	32
3.2 A prova específica do assédio moral.....	39
3.3 Análise jurisprudencial da comprovação de assédio moral.....	45
4. Conclusão.....	51
5. Referências bibliográficas.....	53

1. Introdução

O assédio moral no ambiente de trabalho vem ocupando cada vez mais o cotidiano do nosso judiciário. Apesar de ter nascido junto com o trabalho, em vários tipos de relações, o fenômeno começou a chamar mais atenção dos estudiosos da área da psicologia, psiquiatria, medicina do trabalho e direito apenas no fim do século XX.

A presente pesquisa tem como o foco principal demonstrar a grande dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho, dado que se trata de uma séria violência que tem como resultado consequências severas tanto para vítima, quanto para a o empregador e para a sociedade, e que é praticada na obscuridade, clandestinamente.

No primeiro capítulo procura-se abordar, inicialmente, o fenômeno do assédio moral em si, apontando um breve contexto histórico, apresentando o conceito e as consequências dessa violência. Depois preocupa-se com uma análise da relação de trabalho e de emprego, demonstrando que, independentemente do tipo de relação de trabalho, há o risco do assédio moral. Aborda-se também, os efeitos contratuais da prática do assédio moral, além da responsabilização do sujeito assediador e do empregador na seara trabalhista, penal e civil, inclusive no tocante ao dano moral.

Já o segundo capítulo tem como enfoque principal a instrução probatória. Faz-se uma análise do instituto da prova do direito do trabalho, abordando princípios e o ônus da prova no direito do trabalho. Numa segunda parte do capítulo analisa-se a prova específica dos casos do assédio moral, pretendendo demonstrar a sua dificuldade de comprovação a partir de uma análise jurisprudencial.

Por fim, essa monografia tem como objetivo demonstrar essa dificuldade de comprovação em juízo do assédio moral, e procura enfatizar a importância de se procurar meios para evitar possíveis injustiças a partir da atuação do poder judiciário.

2. O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho

2.1. Contexto histórico, conceito e consequências

Apesar de o fenômeno do assédio moral ser relativamente novo no âmbito da justiça brasileira, ele existe desde os primórdios das relações humanas, e, conseqüentemente, das relações de trabalho no seu sentido mais amplo, da sujeição pessoal à subordinação jurídica e econômica. Sempre houve espaço para condições propícias ao surgimento e propagação de casos de assédio moral, não necessariamente com essa definição, mas o homem conviveu silenciosamente com esse fenômeno até meados de 1980.¹

O direito do trabalho se firma nas grandes linhas de produção da época industrial (Revolução Industrial), no século XIX, quando o trabalhador não se identifica com a produção maquinária e se vê como mera engrenagem nas máquinas, o que o leva a reivindicar coletivamente por melhores condições de trabalho. Nesse sentido, apenas a partir de 1888, com a extinção da escravatura, podemos falar significativamente em surgimento do direito do trabalho no Brasil.

Posteriormente, com a constitucionalização dos direitos sociais como direitos fundamentais, primeiramente nas constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919 e depois na maior parte das demais constituições, e com a institucionalização da Organização Internacional do Trabalho e do princípio da dignidade humana exposto na Declaração de Filadélfia, que informou os princípios constitutivos e afirmou expressamente que o trabalho não é mercadoria e precisa ser protegido, passou-se a ter uma maior preocupação com a dignidade do trabalhador, suas condições de trabalho, seu ambiente de trabalho e sua saúde.

No entanto, ainda mais recentemente o fenômeno do assédio moral começou a despertar mais interesse e preocupação entre os pesquisadores das áreas do direito, psicologia, sociologia e medicina do trabalho, pois se trata de uma agressão disfarçada e de difícil comprovação, que vem degradando cada vez mais os ambientes laborais e a saúde psíquica e física de seus trabalhadores, afetando não só o ambiente de trabalho, mas todos os ambientes frequentados pela vítima, como a sua própria casa, afetando inclusive a sua convivência familiar e sua vida social e econômica, tendo como consequência um impacto na sociedade como um todo e na sua economia.

¹PIERIN. Juliana Resun. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo.

A Constituição de 1988 traz como fundamento o princípio da dignidade humana, além de um rol de direitos sociais dos trabalhadores que, combinados com os dispositivos da Consolidação das Leis do trabalho e os princípios trabalhistas, levam a perceber a importância de prezar pela dignidade dos trabalhadores e pelos ambientes de trabalho sadios e dignos, cuja responsabilidade é das empresas. A dignidade do trabalhador e seu ambiente de trabalho saudável vem ganhando mais destaque nas produções doutrinárias e destaca-se como preocupação dos magistrados ao proferirem sentenças envolvendo essas questões.

Vale ressaltar que no contexto da globalização e do capitalismo em que vivemos, desenvolve-se uma certa pressão sobre os trabalhadores, visando sempre a maior produtividade e lucro, sem se preocupar muito com a sua saúde ou com as relações interpessoais que deveriam ser desenvolvidas nos ambientes de trabalho, resultando em uma competitividade prejudicial, um ambiente pesado, tenso, que afeta negativamente cada trabalhador física e psiquicamente, gerando também queda na tão imposta produtividade e maior rotatividade nos empregos.

A partir de 1984 tem-se como marco os estudos realizados pelo psiquiatra alemão Heinz Leymann, residente na Suécia, pioneiro nos estudos do assédio moral. Sua pesquisa inicial foi um estudo de caso com enfermeiros/as que cometeram ou tentaram cometer suicídio devido a eventos no ambiente de trabalho. Uma de suas descobertas foi transtorno de estresse pós-traumático como um dos efeitos do assédio moral. A partir de seus estudos psicólogos, médicos do trabalho e juristas passaram a se preocupar com o assédio moral.

Sob as denominações de mobbing, bullying, harcèlement moral, bossing, harassment, psicoterror, ijime, o assédio moral degrada o ambiente de trabalho por meio de condutas abusivas, tornando penosa a relação de trabalho ao trabalhador braçal ou intelectual.

Na falta de previsão legal do conceito de assédio moral em nosso ordenamento jurídico, e por se tratar de matéria interdisciplinar, será usada a definição dada pela renomada psiquiatra francesa, estudiosa do fenômeno assédio moral, autora dos livros *Mal-estar no trabalho* e *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, Marie-France Hirigoyen. Segundo ela:

(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva(gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou

física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micros traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.²

A título de exemplo, segundo a estudiosa advogada brasileira Sônia Amauri Mascaro Nascimento, podemos definir o assédio moral como:

(...) uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.³

Diante de uma análise dos conceitos utilizados, vale ressaltar a presença de alguns elementos caracterizadores do assédio moral, quais sejam: a natureza psicológica, pois se trata de um ataque contra a saúde psíquica da vítima podendo chegar, no entanto, a afetar a saúde física da mesma; a conduta abusiva, tratando-se de atitudes cometidas pelo agressor dolosa ou culposamente contra a vítima, com a intenção de ferir, humilhar, excluir, etc.; a conduta repetitiva, ou seja, as atitudes com potencial ofensivo que visem humilhar a vítima devem ter caráter contínuo, devem ser reiteradas para que seja caracterizado o assédio moral.

²HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

³NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 8, ano 2004.

Natureza psicológica

Os ataques que caracterizam o assédio moral têm um claro objetivo de prejudicar, tratando-se de feridas no amor próprio, um verdadeiro atentado contra a dignidade da vítima. Observa-se uma relação dominante-dominado, na qual o sujeito dominante visa submeter o dominado até que este perca sua própria identidade, e quando se observa esse quadro em uma relação de subordinação, é exatamente a autoridade legítima que possibilita e resulta na dominação da vítima.

Mesmo quando o assédio é horizontal, ou seja, entre colegas de mesmo nível hierárquico, é sempre precedido de dominação psicológica do agressor e submissão da vítima.

Conduta abusiva

O agente assediador atua de maneira a extrapolar o limite da sua liberdade afetando a de outrem e ferindo sua dignidade. Há um objetivo de atingir e prejudicar o próximo.

Diferentemente de advertências, direcionamentos e às vezes até mesmo brincadeiras legítimas da relação de trabalho, essas condutas abusivas que configuram o assédio moral fogem do tratamento digno do trabalhador. Alguns exemplos dessas condutas são: restrição de idas ao banheiro, exclusão de um trabalhador, atribuições de tarefas complexas com prazos de cumprimento incompatíveis, ocultação deliberada de informações essenciais ao bom cumprimento da tarefa, críticas insistentes e públicas ao trabalhador, humilhação pública, confinamento no ambiente de trabalho, revistas pessoais e de mesa do trabalho, tratamento rude ou irônico enfatizando dotes individuais negativos, insinuações a respeito de condutas sexual e social, entre outros tratamentos que degradam a dignidade do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Sobre o tema, confirma Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio...

(...). Muitas jurisprudências reconheceram que objetivos a atingir irrealizáveis, ao manteres os empregados sob um estado de sujeição permanente, constituem uma forma de assédio que Alain Chirez qualificou como cláusulas.⁴

Conduta repetitiva

A repetição das agressões, sua reiteração ao longo do tempo, é indispensável ao caracterizar o assédio moral. São atitudes, palavras, olhares, comportamentos que podem ser vistos como inofensivos ao serem analisados separadamente, mas que ao se tornarem repetitivos configuram-se ofensivos.

Não existem explicações óbvias sobre o que leva uma pessoa a praticar o assédio moral, mas sim um conjunto de sentimentos como a inveja, o ciúme e a rivalidade, por exemplo. Cada caso de assédio deve ser estudado detalhada e singularmente, pois não há padrões bem definidos desse fenômeno. Muitas vezes, no entanto, o assédio moral começa pela recusa de uma diferença, por uma discriminação com o próximo, pela maneira de trabalhar e executar tarefas ou pela maneira de ser, de se vestir, de agir, de falar, gesticular, pela postura, pelo sexo ou preferência sexual, por sua raça, cor e outros fatores que levam o trabalhador a ser “aceito” ou não naquele ambiente.

Se o sujeito não for “aceito” pelos demais em seu ambiente de trabalho, se não estiver de acordo com a lógica daquele grupo específico pode ser vítima do assédio moral, visando a sua exclusão do grupo, o seu isolamento, fazendo-o perder a sua identidade, levando-o a se sentir perdido naquele meio como se não fosse digno de estar lá. Nesse sentido, afirma Marie-France Hirigoyen⁵: “*O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo.*”

Consequências do assédio moral

⁴HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P.34.

⁵HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P.39.

Quando o quadro do assédio moral ainda é recente, suas consequências são mais amenas, parecidas com os sintomas do estresse e da ansiedade, como cansaço, nervosismo, distúrbios no sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc., contudo, usualmente adiciona-se a esses sintomas um sentimento de impotência e humilhação. No entanto, esse quadro é reversível e normalmente ao cessar o fato gerador desses sintomas as vítimas voltam ao seu estado normal e saudável sem sequelas.

Se o assédio se prolongar ou intensificar, pode resultar em um estado depressivo mais sólido, levando à demonstração de sentimentos como apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.

Deve-se dar muita atenção e importância aos casos de vítimas que apresentarem estados depressivos, pois nessas situações há um sério risco de tentativa de suicídio. A título de exemplo, segundo estudo feito na região de Provença Alpes-Costa Azul na França, de 517 casos de assédio moral reconhecidos por um médico do trabalho, 13 já haviam tentado cometer suicídio.⁶

Após um certo tempo de contínuo assédio, a vítima passa a apresentar os distúrbios psicossomáticos que são graves e evoluem muito rapidamente. Podem ser percebidos, por exemplo, por um rápido e intenso emagrecimento da vítima, ou rápido aumento de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. Esse choque físico pode trazer prejuízos psiquiátricos e vice-versa.

Além das consequências apresentadas, a vítima ainda sofre consequências emocionais específicas do assédio moral como a vergonha e a humilhação, primeiramente; depois, aquele trabalho perde o sentido para o assediado, pois com as técnicas de assédio o assediador consegue mobilizar a vítima fazendo-o pensar que é incapaz e até a duvidar da própria saúde mental. Nesse contexto, os colegas e testemunhas normalmente ignoram o quadro, sendo coniventes com as agressões, às vezes por medo de perder o emprego também. O assédio vai destruindo a identidade da vítima e influenciando o seu temperamento, podendo entrar em uma neurose traumática e agravando o seu estado depressivo, que se torna crônico ou pode levá-la a solidificar a sua personalidade até surgir traços paranóicos.

⁶HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P.160.

Diante das consequências expostas vê-se a importância de ajudar a vítima a perceber a violência que está sofrendo, pois, o assédio, como o traumatismo violento que é, pode causar um prejuízo irreparável na saúde psíquica da vítima, levando-a inclusive ao delírio.

Como demonstradas, as consequências de um quadro de assédio moral são muito sérias, principalmente para a saúde física, psíquica e emocional da vítima. Portanto, deve-se priorizar um plano de prevenção do assédio moral, visando evitar condições que propiciem qualquer tipo de assédio no ambiente do trabalho, preservando assim a saúde do trabalhador e a sua dignidade, princípio fundamental de natureza constitucional e fundamental.

2.2 Relações de trabalho

Para abordar a questão da relação de trabalho, faz-se necessário a diferenciação de relação de trabalho e relação de emprego.

A relação de trabalho corresponde a qualquer relação jurídica na qual se convencionou uma prestação de serviço, através da qual uma pessoa física entrega sua força de trabalho, havendo sujeitos, objeto e negócio jurídico. Já a relação de emprego consiste na relação jurídica contratual, de natureza privada, na qual empregado e empregador convencionam a prestação de serviço.

A distinção da relação de trabalho da relação de emprego nas palavras do doutrinador Maurício Delgado Godinho⁷:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]

⁷ Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010.

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

A título de ilustração, o conceito de empregado e empregador nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho:

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 serviços.

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

Para se caracterizar a relação de emprego, o empregado deve apresentar, portanto, cumulativa e simultaneamente, cinco pressupostos ou elementos fático-jurídicos, sendo eles:

Trabalhador como pessoa física

A figura do trabalhador há sempre de ser uma pessoa natural. Apenas o empregador pode ser pessoa jurídica.

Pessoalidade

É essencial que a prestação do trabalho tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. O prestador de serviços não pode fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. As substituições normativamente autorizadas (férias, licença-gestante, etc.) interrompem ou suspendem o contrato do trabalhador afastado, e não descaracterizam a pessoalidade.

Onerosidade

A relação de emprego tem fundo econômico. Há uma contrapartida econômica em benefício do obreiro em razão da força de trabalho oferecida ao empregador.

Não-eventualidade (permanência)

A relação de emprego segue uma noção de permanência no trabalho, buscando o princípio da continuidade da relação de emprego. Não pode se caracterizar como um trabalho esporádico.

Subordinação jurídica

Principal elemento fático-jurídico do contrato empregatício, que resulta em uma situação jurídica do contrato de trabalho, pelo qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção no modo de realização de seus serviços. Trata-se de uma limitação contratual da autonomia de vontade do empregado, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Deve atuar sobre o modo de realização da prestação de serviço e não sobre a pessoa do trabalhador.

A subordinação jurídica que dá ao empregador o poder empregatício, poder de dirigir as atividades da empresa, ou seja, a prerrogativa do empregador de exercer poder de comando e é exatamente esse poder que gera condições mais propícias para ocorrer o assédio moral vertical.

O poder empregatício se desdobra em quatro espécies: poder diretivo, ou seja, o poder de organizar o espaço de trabalho; poder fiscalizatório, que seria o poder de controle sobre o empregado, no qual podemos indicar o ponto como exemplo; o poder disciplinar, que dá ao empregador a legitimidade para aplicar penalidades e sanções; e por fim, o poder regulamentar, no qual o empregador exerce sua autoridade para criar regras internas na empresa.

Segundo jurisprudência pacífica o limite do poder empregatício é a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade que devem ser reconhecidos.⁸

Validade jurídica: elementos jurídico-formais

A pesquisa sobre os elementos fático-jurídicos (dados do mundo fático) permite verificar a existência da relação de emprego no caso concreto, já a pesquisa sobre os elementos jurídico-formais (construções teóricas e normativas efetuadas pela ordem jurídica) permite verificar a validade e extensão dos efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes.

Tais elementos são aqueles tradicionais no tocante aos contratos, trazidos pela legislação civil, adaptados para o direito do trabalho: capacidade dos contratantes; licitude do objeto contratado; forma prescrita em lei ou por esta não proibida; higidez na manifestação de vontade das partes.

O fenômeno da relação de emprego somente se completa, do ponto de vista dos efeitos jurídicos, se reunidos ambos os elementos, jurídico-formais e fático-jurídicos. Se ausente o elemento jurídico-formal, a relação de emprego pode se tornar impotente para provocar efeitos no mundo jurídico.⁹

Relações de trabalho

Há relações de trabalho que, apesar de próximas, não se confundem com a relação de emprego, a tangenciam, possuindo institutos e princípios jurídicos diferenciados.

⁸ TRT-10 - RO: 45201201110005 DF 00045-2012-011-10-00-5 RO, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, Data de Julgamento: 23/07/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 23/07/2013 no DEJT
TRT - 10 - 01259-2013-001-10-00-2 RO. Relator Desembargador Brasilino Santos Ramos. Data de julgamento:3/9/2014. 2ª Turma. Data de publicação:12/09/2014 no DEJT
TST - Processo: RR - 1399-36.2011.5.04.0004 Data de Julgamento: 19/08/2015, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de publicação DEJT:21/08/2015

⁹ No entanto, devido o princípio da primazia da realidade, princípio do direito do trabalho, mesmo se uma relação for formalmente inválida, ainda assim poderá gerar efeitos jurídicos.

Em primeiro plano, há um vínculo jurídico que conta com todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, porém recebe da ordem jurídica uma excludente legal absoluta, que inviabiliza o contrato empregatício, a natureza pública da relação jurídica formada, que são os servidores das entidades estatais de direito público, sujeitas ao chamado regime estatutário.

Em segundo plano, há uma relação privada que pode contar com todos os elementos da relação de emprego, mas não se enquadra no tipo legal da CLT, que inviabiliza o contrato empregatício, o estágio regularmente formado e praticado de acordo com a Lei 11788/08. As contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio.

Nesse plano, inserem-se também os trabalhadores prestadores de serviço de cooperativas de mão-de-obra. De acordo com a Lei 5.794/72 e Art. 442, parágrafo único, CLT – não existe vínculo de emprego entre os cooperados e uma verdadeira cooperativa, nem entre os cooperados e os tomadores de serviço da cooperativa. No entanto caso se tratar de uma cooperativa fraudulenta, preenchidos os requisitos do Art. 3º c/c art. 9º da CLT, é possível o reconhecimento do vínculo de emprego vislumbrando o princípio da primazia da realidade.

Em outro plano, há as relações sociojurídicas que se diferenciam pela ausência de alguns dos elementos fático-jurídicos essenciais à relação de emprego (situações trabalhistas autônoma, eventuais e avulsas).

Dada a distinção e especificações tanto da relação de emprego como da relação de trabalho, vale abarcar que apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho não tratar especificamente da questão da “relação de trabalho”, ao ser editada a Emenda Constitucional 45/04 e consequente modificação do art. 114 da Constituição Federal de 1988, as ‘relações de trabalho’ foram estabelecidas como critério para fixação da competência material da Justiça do trabalho, por ser mais abrangente, gênero das modalidades como relação de emprego e trabalho autônomo por exemplo, pois a justiça trabalhista até então tinha sua competência limitada nos litígios oriundos de dissídios individuais e coletivos, como constava na antiga redação do art. 14 da CF.

De acordo com a atual redação desse dispositivo constitucional: “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho(...); IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.*”.

Diante de todo o exposto, faz-se necessário entender que para que ocorra o assédio moral no ambiente de trabalho é irrelevante a configuração de qualquer tipo de relação trabalho. Não há requisitos formais da relação de trabalho para que o assédio seja praticado. Elementos como a subordinação jurídica, típica da relação de emprego, por exemplo, apenas facilitam a ocorrência dessa violência, mas não é o que define a possibilidade de sua ocorrência. Ademais, não são esses elementos que definirão a ocorrência do dano moral nem a sua extensão.

Essa violência pode ocorrer em qualquer relação de trabalho a qualquer tempo, sendo irrelevante a configuração de um tipo de relação de trabalho, seja a relação de emprego ou qualquer outra.

Tipos de assédio moral

O fenômeno do assédio moral pode ocorrer em todos os tipos de relação de trabalho, e qualquer trabalhador está exposto ao risco de ser assediado, tanto chefe como o chefiado.

O assédio moral pode se apresentar de várias maneiras, como o assédio moral vertical descendente, que é praticado pelo superior hierárquico contra seus/seus subordinados, e é chamado de *bossing* ou *bullying* na Inglaterra.

Há de se falar em assédio moral vertical ascendente que ocorre quando um subordinado ou um grupo de subordinados se revoltam contra o chefe por algum motivo como a sua forma de chefiar ou mudanças definidas por ele no sistema de trabalho. Ao não ser mais aceito pelo subordinado ou pelo grupo, ele passa a ser alvo do assédio moral com intuito de desestabilizá-lo.

Se o assédio moral for praticado por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, que não aceitam um certo trabalhados naquele ambiente de trabalho se configura o assédio moral horizontal.

Assédio moral misto seria o cerco feito por superior hierárquico além dos colegas de trabalho de mesmo grau hierárquico.

Pode-se falar ainda de assédio moral organizacional, institucional ou corporativo, que ocorre quando certa empresa determina condições de trabalho que causam prejuízo à dignidade de seus trabalhadores, como por exemplo a revista íntima, salinha do castigo, proibição do uso do banheiro, etc.

2.3 Efeitos contratuais decorrentes da prática do assédio moral

A nossa Constituição Federal confere a todos os cidadãos um ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo o ambiente de trabalho que, como já dito, deve ser sadio, hígido e livre de qualquer abuso ou infortúnio.¹⁰

Esse zelo deve ser mantido inclusive ao demitir qualquer empregado. Nesse sentido, foi aprovada na I Jornada de Direito do Trabalho promovida pela ANAMATRA o seguinte enunciado:

Enunciado N. 39: É dever do empregador e do tomador de serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos, de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

O empregador deve, portanto, manter um ambiente de trabalho saudável, tendo como fundamento a boa-fé própria das relações contratuais, além de deveres de conduta como a lealdade, de proteção do patrimônio físico, psíquico e emocional do empregado e principalmente o respeito à dignidade da pessoa humana como trabalhador, princípio constitucional e fundamental.

Ao praticar o assédio moral contra um de seus trabalhadores, o empregador caracteriza um descumprimento de obrigação contratual, além de afetar a boa-fama e a honra de seu trabalhador, o qual passa a ter todo direito de obter uma rescisão indireta do seu contrato de acordo com o art. 483, alíneas d e e da CLT, como prescrito:

¹⁰DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio no direito do trabalho e no processo do trabalho. In: _____. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 297.

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

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 da boa-fama.

Reforça esse entendimento a ementa transcrita:

RESCISÃO INDIRETA - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO DEVIDA POR VIOLAÇÃO DA HONRA E DA INTIMIDADE PESSOAIS O assédio moral é caracterizado pela pressão continuada e de cunho psicológico que uma pessoa exerce sobre outra, com o intuito de forçá-la a adotar determinada prática, como aumentar sua produtividade ou a pedir demissão. Neste contexto, conforme pacificado pela doutrina e jurisprudência, caracteriza-se o assédio moral (também denominado de -mobbing") pela conduta lesiva e culposa do empregador, que abusa do poder diretivo, disciplinar ou fiscalizatório e cria um ambiente de trabalho hostil, expondo seus empregados a reiteradas situações de constrangimento e humilhação, que ofendem sua saúde mental e até mesmo física. O dano engendrado pela conduta antijurídica do empregador deve ser compensado com uma indenização que vise recompor a honra aviltada pelo ato atentatório da dignidade ínsita a todo ser humano. (TRT-1 - RO: 3556420125010057 RJ, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 03/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 17-04-2013)

Além da rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado, se o sujeito assediador for outro empregado da empresa, que não a pessoa física do empregador, a sua conduta ilícita ocasionará a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, de acordo com o art. 482, alíneas b e j, da CLT:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

2.4 Responsabilidade

Responsabilidade por ato ilícito

Além dos efeitos do assédio moral no contrato de trabalho, essa violência ocasiona também responsabilidade civil e patrimonial do empregador e do sujeito assediador pela conduta ilícita que fere o ordenamento jurídico e seus princípios basilares, além do direito subjetivo do assediado.

Segundo o art. 186 do Código Civil Brasileiro, no Título III, sob o cabeçalho “Dos atos ilícitos”, o ato ilícito é caracterizado pela ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que resulte na violação do direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

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.

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.

De acordo com o art. 187 transcrito acima, terá conduta ilícita o empregador ou seu preposto com poderes delegados que exceder o seu legítimo poder empregatício, ou seja, abusar de seu poder de direção.

Esses artigos 186 e 187 devem ser lidos juntamente com o art. 927 do Código Civil que determina:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Diante do exposto, de acordo com o nosso direito civil, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho gerará uma responsabilidade direta do sujeito assediador que, ao praticar a violência, comete ato ilícito e deverá reparar danos morais e materiais da vítima. A responsabilização direta do empregado que praticou o assédio contra outrem, não prejudica a responsabilidade indireta e objetiva do empregador pela conduta ilícita do seu empregado ou preposto, de acordo com o art. 932, inc. III:

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;

A responsabilidade indireta do empregador nesse caso será objetiva, ou seja, independe de comprovação de culpa do agente, no caso o empregador, para que haja a obrigação de indenizar, conforme previsto no art. 927, parágrafo único, combinado com o art. 932, III, transcritos acima. Portanto, é necessário demonstrar apenas o fato lesivo voluntário ou imputável a alguém, o dano sofrido, e o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. A responsabilidade do empregador é solidária, segundo o art. 942 do CC, parágrafo único, ou seja, o empregado vítima do assédio moral pode pleitear os danos sofridos pelo assédio tanto contra o empregado assediador, quanto contra o próprio empregador.

Para além da responsabilidade objetiva e solidária do empregador por ato ilícito realizado por seus subordinados, há de se falar na culpa *in eligendo*, que ocorre quando há

uma negligência do empregador ao escolher ou eleger um certo subordinado, e na culpa *in vigilando*, na qual o empregador negligencia a fiscalização das condutas de seus subordinados e o modo de operação em sua empresa, pelas quais o empregador também poderia ser responsabilizado eventualmente, caso a responsabilidade objetiva e solidária não fosse aceita em ação proposta pela vítima, teoria pacificada na súmula n. 341 do Superior Tribunal Federal, “*É presumida a culpa do patrão, amo ou comitente pelo ato culposo do empregado, serviçal ou preposto.*”

Ademais, de acordo com o Código Civil, em seu art. 934, o empregador, após reparar o dano provocado por um de seus empregados, poderá entrar com ação de regresso contra o agente causador do prejuízo, no caso, o empregado assediador.

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

O empregador deve, portanto, sempre zelar e trabalhar para construir um ambiente de trabalho saudável e digno, adotando medidas de prevenção contra comportamentos que afetem a saúde física e psíquica de seus trabalhadores, além de aplicar sanções a qualquer pessoa que cometa atos lesivos à saúde, personalidade e dignidade de outro empregado, visando a tutela da integridade psicofísica e a dignidade de todos naquele ambiente de trabalho, evitando eventuais comportamentos que poderiam gerar uma responsabilização, como no caso do assédio moral.

Responsabilidade penal

Apesar de não haver um tipo penal específico para o assédio moral, essa conduta ilícita e lesiva pode causar consequências também na esfera penal, além da trabalhista e civil, pois o assédio moral, na maioria dos casos, mesmo sem tipificação penal específica, acaba lesando bens jurídicos tutelados pelo nosso ordenamento jurídico penal.

Muitas das condutas que concretizam o assédio moral dificilmente serão punidas pelo nosso direito penal.No entanto, a vítima encontrará proteção nessa área do direito contra algumas condutas delituosas cometidas pelo assediador no tocante a certos bens jurídicos atrelados à personalidade humana.

Nesse aspecto, pode-se eventualmente enquadrar a conduta do assédio moral no plano penal nos casos de crime contra a honra(calúnia, difamação e injúria – artigos 138,139 e 140 do Código Penal), periclitación da vida, como maus tratos previsto no art. 136 do CP, crimes contra a liberdade individual como o constrangimento ilegal(art. 146 do CP), a ameaça(art. 147 do CP), o sequestro(art. 148 do CP), e o cárcere privado e redução análoga a escravo(art.149); além da proteção da intimidade e vida privada, inviolabilidade da correspondência (arts. 151 e 152 do CP), incluindo comunicações telegráficas, radioelétricas, ou telefônicas e correspondência comercial; e por fim, a inviolabilidade do segredo comum e profissional (arts. 153 e 154 do CP)

Há projetos de Lei Federal no Congresso Nacional que visam tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho, no entanto, nenhum foi ainda aprovado e incorporado ao nosso ordenamento jurídico.¹¹

Vale ressaltar que a condenação penal não prejudica a condenação indenizatória na seara civil nem os efeitos na área trabalhista, que podem e devem ser acumulados visando o desencorajamento de um futuro comportamento igual ou parecido por parte do assediador e de seus colegas.

2.5 Dano moral trabalhista

Enquanto o dano material afeta o patrimônio econômico, ou seja, bens materiais valoráveis economicamente, prejuízos que diminuem o valor do bem, restringem ou anulam a sua utilidade,o dano moral refere-se a um prejuízo não patrimonial, não material, mas sim a uma verdadeira afronta contra a dignidade da pessoa humana, aos direitos de personalidade, tornando impossível a estipulação de um valor para tal bem.

¹¹ Projeto de Lei Federal 4.742/01
Projeto de Lei Federal 5.971/01

A reparação do dano material procura ressarcir a vítima dos prejuízos materiais causados, incluindo o dano emergente, que seria o efetivo dano, prejuízo e o lucro cessante, ou seja, tudo aquilo que a vítima deixou de ganhar por conta do fato ocorrido, levando-a ao estado anterior ao dano. Já o dano moral, por não ter valor econômico, tem apenas um caráter indenizatório, compensatório, visando uma satisfação da vítima, um desencorajamento patrimonial do ofensor para que não volte a praticar certa conduta ilícita e um exemplo para o resto da sociedade.

Wilson Melo da Silva define os danos morais como:

(...) lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico...Danos morais,pois, seriam exemplificadamente, os decorrentes das ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, à liberdade, à vida, à integridade corporal.¹²

Já o autor Nehemias Domingos de Melo apresenta o conceito mais atual de dano moral a seguir¹³:

(...) dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica ou da coletividade, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável com tríplice finalidade: satisfativo para a vítima, dissuasório para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade.

¹²MELO, Nehemias Domingos de. Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.P.18.

¹³MELO, Nehemias Domingos de. Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.p.19

Definido o conceito de dano moral, pode-se dizer que o dano moral trabalhista são os atos ou omissões que tenham como resultado uma agressão aos direitos de personalidade do empregado, ou do empregador, decorrentes da relação de trabalho.

No período anterior à Constituição Federal de 1988 pouco se falava em dano moral. Com a sua promulgação, a proteção à esfera moral tornou-se direito fundamental:

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 seguintes termos:

V – é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano **material, moral** ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano **material ou moral** decorrente de sua violação.

Até a CF/88 o único dano passível de indenização era o dano material, salvo no caso de leis que admitissem expressamente a reparação do dano moral na época como a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67) e o Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei nº 4.117/ 62). No entanto, a nossa CLT já previa o dano moral conforme previsto no art. 482, alíneas J e K e no art. 483, alíneas E e F, apesar de pouco aplicado na rotina judiciária.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

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;

O dano moral trabalhista pode ser sofrido tanto pelos empregados quanto pelo empregador pessoa física, mas diante da subordinação jurídica na qual o empregado se encontra em relação ao empregador, detentor do poder empregatício, está mais suscetível a esse tipo de agressão.

Nesse contexto, pode-se dizer que o assédio moral é uma espécie do dano moral, uma das práticas causadoras desse prejuízo. Cada conduta que caracteriza o assédio moral tem como resultado uma lesão à dignidade do trabalhador, à sua autoestima, sua saúde mental e seus sentimentos, ensejando uma reparação por um dano moral, sem prejudicar o pagamento de danos materiais e outras penalidades em outras searas do direito, se for o caso.

O dano moral trabalhista, decorrente de assédio moral, pode ser individual ou coletivo. O dano moral individual decorrente do assédio moral ocorre quando as agressões são feitas contra uma única pessoa, uma discriminação com um alvo certo. Já o dano moral coletivo decorre de um assédio moral organizacional, institucional, no qual todos os trabalhadores são alvos de agressões, como, por exemplo, no caso de imposição de metas impossíveis, de restrições de idas ao banheiro, revistas íntimas, e outras práticas violentas que ferem diretamente a dignidade de cada um.

Um ponto complicado e controvertido quanto ao dano moral é como são calculadas as indenizações, pois ainda não há na legislação civil ou trabalhista e nem sequer no nosso ordenamento jurídico regras ou parâmetros para se decidir como calcular o valor do dano moral, por tratar-se de matéria totalmente subjetiva, de impossível valoração pecuniária, diferentemente da reparação do dano material, que encontra uma conta matemática, a qual deve-se somar o dano emergente e o lucro cessante, procurando o ressarcimento da vítima.

Vê-se que o julgador tem certa liberdade para fixar o valor indenizatório no caso do dano moral. Portanto, o operador do direito deve atentar-se a cada caso concreto e suas peculiaridades, utilizando sempre os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Encontra-se na doutrina alguns parâmetros para a fixação do valor indenizatório que devem ser levados em consideração em cada caso concreto como expõe, por exemplo, Maria Aparecida Alkimin:

- a) intensidade da dor sofrida pela vítima, atentando-se a sua personalidade específica;
- b) gravidade e natureza da lesão;
- c) a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano¹⁴;
- d) a possibilidade de retratação;
- e) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido¹⁵;
- f) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa¹⁶;
- g) permanência temporal dos efeitos do dano;
- h) antecedentes do agente causador do dano, pois caso seja reincidente deverá ser fixado um valor indenizatório maior na sentença condenatória.

¹⁴ Nesse ponto vale se pensar em que sentido a condição do agente causador do dano influenciaria na fixação dos danos morais, pois se trata de absurdo o valor indenizatório depender da condição do assediador, pois a conduta ilícita foi praticada, o dano foi causado e a responsabilidade foi configurada. A condição do agente assediador não o impede de agir de forma ilícita, portanto não deve diminuir as suas responsabilidades. Esse tópico poderia ser levado em consideração se tratasse apenas do agente causador como o responsável maior, ou seja, o empregador.

¹⁵ O tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido não devem influir em nada também na decisão do juiz quanto ao valor indenizatório, pois não tem influência alguma sobre o dano causado. Independentemente da idade ou tempo de serviço o agente pode praticar o assédio moral e causar danos a outrem. Esses conceitos poderiam influenciar, talvez, na punição do agente assediador pelo empregador.

¹⁶ O cargo e a posição hierárquica na empresa também não devem ter influência sobre o valor indenizatório do dano moral decorrente de assédio moral, pois como exposto nesse trabalho o assédio moral pode ser praticado contra qualquer empregado independente de seu cargo, podendo ser assédio moral vertical ascendente (de subordinado contra chefe) ou vertical descendente (chefe pratica o assédio contra seu subordinado), além do assédio moral horizontal que ocorre entre colegas de mesmo grau hierárquico. Todos os tipos levam a um dano moral e prejuízo a dignidade do trabalhador, portanto não devem ser diferenciados segundo tais requisitos.

Vale ressaltar que de acordo com a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça: “*São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato*”. Aplica-se ao caso do assédio moral que além dos prejuízos psíquicos e morais já analisados, causa prejuízos materiais como despesas médicas, possível incapacidade temporal para trabalhar, dificuldade para encontrar outro emprego causada por fofocas ou rumores do antigo emprego no qual sofreu o assédio, entre vários outros danos possivelmente decorrentes dessa violência.

A título de exemplo da indenização por dano moral, vê-se a ementa ora transcrita:

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RECLAMADAS TELEMAR NORTE LESTE S.A. E CONTAX S.A. MATÉRIAS EM COMUM. ANÁLISE EM CONJUNTO. (...) 4) LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO - DANO MORAL - DESRESPEITO AO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos arts. 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Na hipótese, foi consignado pelo Tribunal Regional que houve ofensa à dignidade do Reclamante, configurada na situação fática de restrição ao uso do banheiro, em prol da produtividade. O empregador, ao adotar um sistema de fiscalização que engloba inclusive a ida e controle temporal dos empregados ao banheiro, ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a liberdade do trabalhador de satisfazer suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória. Essa política de disciplina interna revela uma opressão despropositada, autorizando a condenação no pagamento de indenização por danos morais. Ora, a higidez física, mental e

emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Recursos de revista não conhecidos, neste aspecto. (...) (RR - 580-39.2010.5.03.0109, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/04/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/05/2012)

3. Comprovação em juízo do assédio moral

3.1 A prova no direito do trabalho

Segundo Chiovenda¹⁷, o objetivo da prova é criar no espírito do juiz uma convicção que lhe permita conhecer quem, das partes do processo, tem razão e direito no caso concreto.

Os fatos no processo devem ser articulados e apresentados de forma sintética, clara e fiel, de modo a facilitar ao julgador um entendimento e posterior julgamento da lide.

Enquanto os fatos alegados, admitidos e contestados pelas partes, não admitidos como verdadeiros e que não esteja proibida a prova contra eles dependem de prova, de acordo com o art. 334 do CPC, são exceções à regra geral e independem de prova os fatos notórios; fatos afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; admitidos, no processo, como incontroversos e em cujo favor milita presunção legal de existência ou veracidade. Contudo a inexistência de controvérsia não proíbe o juiz de pedir que seja produzida prova quanto ao fato para melhor esclarecimento.

Infelizmente o processo do trabalho ainda é pobre na sistematização do instituto jurídico da prova. Os poucos artigos escritos não abrangem a grande variedade de casos que o cotidiano diário oferece. Os julgadores são, em consequência, impelidos a buscar suas respostas no processo civil, diploma de caráter supletivo ao direito do trabalho, desde que haja compatibilidade, contudo, correndo o risco de interpretação errônea, o que poderia causar prejuízos ao julgamento.

Existem autores que acham que a prova é um “meio” e outros o “fim”. Conforme Manoel Antonio Teixeira Filho¹⁸, o conceito de prova é o seguinte: é a demonstração, segundo as normas legais específicas (CPC, art.332), da verdade dos fatos relevantes e controvertidos no processo. Ou seja: a demonstração é o que as partes trazem ao processo a fim de demonstrar a verdade e isto segue as regras do direito processual, que estabelece as modalidades de prova admitida em juízo. Finalmente, apenas os fatos que estão no processo podem fazer parte das provas. Aqueles não trazidos à lide ou que foram apresentados intempestivamente, embora importantes, não poderão ser apreciados.

Assim como ninguém poderá se escusar de cumprir a lei alegando que não a conhece, de acordo com o art. 3 da lei de introdução as normas do direito brasileiro, o juiz não pode

¹⁷ Apud TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 15.

¹⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 31.

eximir-se de efetuar entrega da prestação jurisdicional alegando ser a lei obscura ou lacunosa, pois deve conhecer a lei, e utilizar se necessário da analogia, costumes e dos princípios gerais do direito (art. 126 CPC).

A prova tem como finalidade nortear o convencimento do juiz que julga determinada lide, pois é dela que nasce a certeza jurídica do julgador e da onde se procura extrair a verdade real dos fatos.

Na ciência processual o conceito de verdade é dividido em Real (ou substancial, aquilo que realmente aconteceu no mundo sensível) e formal (ou processual, como a verdade que se estabelece nos autos, como resultado da atividade probatória desenvolvida pelas partes). Infelizmente nem sempre elas se correspondem. Apesar da verdade Real ser aquela buscada pelo julgador, na decisão final será a verdade Formal a pesar na balança no processo civil, diferentemente do processo do trabalho que se preocupa mais com a verdade real inclusive pelo princípio da primazia da realidade, princípio reitores do direito do trabalho. Vale salientar que o juiz pode determinar ex officio a produção de provas. Para reparar uma injustiça que possa ter sido cometida devido a insuficiência de provas mesmo após o trânsito em julgado, existe a Ação Rescisória, em quea parte pode trazer à lide uma prova à qual não teve acesso antes e, aí, modificar os rumos do julgamento.

Princípios reitores da prova

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a prova no processo do trabalho tem os seguintes princípios:¹⁹

- a) Necessidade da Prova: qualquer fato trazido à lide deve ser provado para que possa ser considerado. Pelo ônus probandi a parte a ser beneficiada com o fato é quem deverá prová-lo. O juiz, em princípio, não acredita em nenhuma parte, até que as provas venham aos autos. Segundo a Constituição Federal o juiz tem o dever de demonstrar as razões jurídicas que utilizou para formar a decisão.
- b) Unidade: a prova deve ser apreciada como um todo e o juiz pode decidir por uma ou pelas duas partes, desde que os fatos apresentados o convençam da veracidade.
- c) Lealdade ou Probidade da Prova: a prova tem um propósito ético e existe o interesse de todos os que atuam no processo, que a verdade seja encontrada. Ao litigante de

¹⁹ Apud TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 55.

má-fé, aquele que altera as provas para se beneficiar ilegalmente, caberá uma punição (CPC, art. 17, II e IV, respectivamente).

d) **Contradição:** a contradição é uma das principais características do processo e acontece quando a parte contra quem foram apresentadas provas, tem o direito de impugná-las (ato elisivo) e também de apresentar a contra prova (ato elisivo constitutivo). Por não existir prova secreta, no momento da apresentação de provas por uma parte, a outra é intimada para impugnar, sob pena de nulidade processual.

e) **Igualdade de Oportunidades:** os litigantes devem ter igual oportunidade para a produção de provas, sob pena de nulidade processual. A parte que se sentiu prejudicada deve manifestar-se apenas no momento oportuno, sob pena de indeferimento. Passado esse momento, no caso de silêncio da parte interessada em arguir o ato nulo, este se convalidará tornando-se hábil à produção dos efeitos previstos em lei. Faz-se exceção aos casos de “nulidade absoluta”, que pode ser arguida de ofício ou por iniciativa da parte em qualquer tempo ou grau de jurisdição (CPC, art.113, caput).

f) **Legalidade:** São requisitos necessários para a produção de provas: tempo, lugar (em sala de audiência, CPC, art.336), meio (de acordo com a legislação), adequação (porque cada fato tem sua maneira própria de ser provado, como por exemplo: a existência de atividade insalubre – prova pericial), etc.

g) **Imediação:** Significa que o juiz é “sujeito do processo”, participando ativamente e não apenas observando as partes litigarem.

h) **Obrigatoriedade da prova:** É sabido que a prova é tanto de interesse das partes quanto do interesse público que visa a solução do processo, portanto as partes devem apresentar as provas necessárias de acordo com a distribuição do ônus da prova e o devem ser compelidas pelo juiz a apresentarem as demais provas que achar imprescindíveis. Caso as partes se mantenham omissas quanto as comprovações dos fatos alegados devem arcar com as consequências de sua própria inércia.

Segundo Malatesta²⁰ as provas são classificadas quanto ao seu objeto, seu sujeito e quanto a sua forma.

O objeto das provas são os fatos que pretendem ser comprovados. Quanto a eles as provas podem ser divididas em diretas e indiretas. A provas diretas dizem respeito ao fato controverso diretamente, sem trazer outros pontos para discussão. Já a prova indireta do fato

²⁰ Apud TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 70.

necessita de pontos alheios ao fato probando para se chegar a um resultado lógico e relevante. Segundo Carnelutti²¹ seriam as provas diretas as histórias e as indiretas as críticas (lógicas) e a única coisa que as diferenciam são sua estrutura, sendo as histórias mais simples e as críticas mais complexas, mas ambas com o intuito de se chegar a uma conclusão quanto a certo fato probando.

As provas podem assumir a forma documental, testemunhal ou material.

Há na doutrina várias outras classificações da prova que não são necessárias nesse trabalho.

Os meios ou instrumentos são as fontes através das quais o juiz consegue os elementos de prova indispensáveis ao estabelecimento da verdade formal e seu convencimento.

O sistema legal no tocante aos meios de prova é exemplificativo. O nosso CPC especifica o depoimento pessoal, a confissão, a prova documental, a prova testemunhal, a prova pericial e a inspeção judicial, no entanto admite todos os demais meios de prova, desde que moralmente legítimos. Os indícios e presunções não são considerados meios de prova.

A CLT, no tocante aos meios de provas admitidos no processo do trabalho, faz referência ao interrogatório das partes, à confissão, à prova documental, à prova testemunhal e à prova pericial, se mostrando omissa quanto a outros meios de prova. Nesse contexto, o julgador se encontra impelido a recorrer às disposições do CPC, com base no permissivo do art. 769 da CLT. Mas, sempre que aplicar dispositivos combinados dos dois diplomas deve ter extrema cautela, visando não se afastar do princípio basilar do direito processual do trabalho que busca sempre diminuir a desigualdade real das partes, típica do direito material do trabalho.

Focaremos, nesse capítulo, no ônus da prova no direito processual do trabalho.

No direito romano foi concebida a regra: “*semper onus probandi ei incumbit qui dicit*”, ou “*semper necessitas probandi incumbit illi qui agit*”, ou seja, o ônus da prova incumbe a quem afirma ou age. Como era sempre o autor quem apresentava, primeiramente, os fatos, o ônus da prova era sempre dele, o encargo da prova não se transferia ao réu mesmo que esse negasse as afirmações feitas pelo autor.

²¹ Apud TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 70.

Havia casos, no entanto, em que o réu em sua resposta alegava um fato que modificaria, impediria ou extinguiria o direito do autor. Viu-se que o réu poderia fazer afirmações, e a partir daí então foi atribuído a ele o ônus da prova sempre que isso ocorresse.

Posteriormente, os glosadores baseando-se nos textos romanos criaram regras quanto ao ônus probatório que apontavam não ser possível ser objeto de prova os fatos negativos, mas essa regra não se aplica quando se trata de casos em que a alegação negativa apresenta uma afirmativa inerente.

A teoria clássica afirma ser do autor o ônus da prova, mas essa regra não seria absoluta, pois se transferiria ao réu o encargo probatório quando esse negasse a situação jurídica apresentada pelo autor demonstrando outro cenário jurídico.

Pode-se dizer que a doutrina moderna muito se baseia na teoria de Chiovenda quanto à partição do ônus da prova que atribui ao autor o encargo probatório dos fatos constitutivos de seu direito e transfere esse ônus ao réu quando os fatos por ele alegados forem capazes de modificar, impedir ou extinguir o direito do autor. Essa é a teoria adotada pelo nosso Código de Processo Civil.

Segundo Chiovenda²², os fatos que dão a vida a uma vontade concreta da lei e à expectativa de um bem por parte de determinada pessoa são os constitutivos. Já os fatos que fazem cessar a vontade concreta da lei e conseqüente expectativa de um bem são os fatos extintivos. Os fatos impeditivos são os fatos que apresentam a falta de uma circunstância que deveria concorrer com os fatos constitutivos a fim de que possam produzir os efeitos que lhe são inerentes. No entanto, a definição, a distinção e classificação desses fatos ainda gera muita controvérsia e obscuridade no mundo jurídico dividindo a doutrina quanto a regra de distribuição do ônus da prova como será visto mais à frente nesse trabalho.

Vale ressaltar que o ônus da prova não constitui uma obrigação dado que não admite sanções processuais e também não se confunde com um dever, pois o dever surge de uma relação de duas ou mais pessoas onde um deve algo e o outro tem interesse em que o dever seja satisfeito. O ônus não gera uma relação de dever com ninguém, a parte em si tem um desejo de comprovar os fatos que alega visando a satisfação dos próprios interesses, sendo o único prejudicado caso a sua inércia cause conseqüências negativas no resultado do processo.

²² Apud TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 90.

O processo do trabalho construiu a praxe de adotar o art. 333 do CPC com o intuito de suplementar o disposto no art. 818 da CLT.

O art. 818 da nossa CLT dispõe:

Art. 818 – A prova das alegações incube à parte que as fizer.

Já o art. 333 do Código de Processo Civil dispõe:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Ainda há controvérsias na nossa doutrina quanto a regra de distribuição do ônus da prova. Parte da doutrina acredita que o Art. 818 da CLT não é omissivo quanto a matéria de prova, não cabendo ao intérprete a utilização do art. 333 do CPC, pela falta da omissão da CLT e por suposta incompatibilidade com o direito do trabalho e o direito processual do trabalho, dado que presume-se que no processo comum há uma igualdade formal entre as partes enquanto no processo do trabalho há uma desigualdade entre as partes, sendo a omissão da CLT e a compatibilidade com o direito do trabalho requisitos necessários segundo o art. 769 da CLT para que se busque o processo comum como fonte subsidiária do direito trabalhista. Segundo essa corrente doutrinária, o art. 818 da CLT é suficiente, mas acreditam que se aparecer um caso e que esse dispositivo não seja suficiente deve-se invocar o uso supletivo do art. 6º do Código de Defesa do Consumidor referente ao instituto da inversão do ônus da prova, e não o art. 333 do CPC.

Demonstrado o texto do art. 769 da CLT:

“Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

Para essa parte da doutrina o princípio da aptidão para a prova deve ser o principal elemento supletivo do processo do trabalho, excluindo assim o art. 333 do CPC. Entendem que o uso desse dispositivo resultaria em lesões nos princípios doutrinários e nas disposições positivadas do processo do trabalho e sua especificidade técnica, ontológica e finalística.

Afirmam que o uso do CPC sem comedimento poderá gerar uma transubstanciação do processo do trabalho, alterando sua estrutura orgânica e seu conteúdo axiológico e fazendo com que a mesma perca a sua identidade.

Segundo Manoel Antônio Teixeira Filho²³, seguidor dessa corrente doutrinária, a ideia de que o fato negativo não pode ser objeto de prova já não vigora mais (Adolf Dietrich Wegger e Chiovenda). Afirma que o art. 818 da CLT estabelece critério objetivo quanto a partição do ônus da prova sem que haja distinção do que seriam alegações positivas e alegações negativas. Portanto, a parte que alegar certo fato, sendo esse negativo ou positivo, atrairá o ônus probatório para si, excetuando-se os casos em que haja necessidade da inversão do ônus da prova.

Manoel Antônio Teixeira Filho afirma que o art. 818 da CLT é um quanto genial, pois abrange uma lacônica literalidade que permite ao intérprete chegar a uma conclusão de acordo com os princípios protecionistas do trabalhador, ideais do direito do trabalho e do processo do trabalho. Afirma ser a norma concisa, gerando um espaço para o intérprete harmonizar com o espírito do direito e as transformações que ocorrem nesse campo do conhecimento.

Por outro lado, há uma corrente doutrinária que se opõe ao que a primeira corrente acredita e afirma ser o art. 818 da CLT omissivo e insuficiente para reger a distribuição do ônus da prova. Para essa corrente doutrinária deve-se recorrer ao art. 333 do CPC baseando-se no art. 769 da CLT.

Chiovenda observou que não seria possível estabelecer um princípio geral e completo para a regência do ônus da prova justificando assim a repartição do referido ônus entre as partes segundo o princípio de justiça distributiva, qual seja, da igualdade das partes.

Sendo assim fica o autor encarregado de provar os fatos constitutivos de seu direito, enquanto o réu se encarrega de provar os fatos extintivos, impeditivos e modificativos. Essa corrente também não exclui a possibilidade de utilização do instituto do ônus da prova.

²³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 2014. P. 104.

3.2 Provas específicas do assédio moral

Visando uma condenação indenizatória em face de um dano moral recorrente da prática do assédio moral deve-se comprovar a conduta ilícita, no entanto diante da subjetividade do assédio moral, por ter um caráter imaterial, sua comprovação é um tanto complicada e difícil de ser feita.

Essa dificuldade probatória gera muitas vezes impunidade, casos em que o trabalhador é vítima do assédio, sofre um dano moral, mas não consegue apresentar provas da violência sofrida e, portanto, não alcança uma sentença favorável.

Apesar do sofrimento, o trabalhador vítima do assédio moral, pode produzir algumas provas durante a violência como bilhetes, memorandos, anotações referentes a data, eventos relacionados, e-mails, gravações de conversa, etc.

No tocante as gravações de conversa com o assediador, essa é uma prova eficaz para se comprovar a prática do assédio.

Diante da gravidade do assédio moral e seus efeitos na vida social, profissional e familiar da vítima e na sociedade, resta justificado o uso de praticamente qualquer tipo de prova, incluindo nesse rol, as gravações de conversas, em busca de evitar essa intensa lesão ao direito fundamental do trabalhador.

E ainda, no mesmo sentido, se posicionaram o TST e o STF:

"RECURSO DE REVISTA- GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO. PROVA LÍCITA. Na esteira do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte tem se posicionado no sentido de que é lícita a gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores quando não existir causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido."(RR - 132200-98.2007.5.17.0010 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2012)

"RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE POR USO DE PROVA OBTIDA POR MEIO ILÍCITO. A gravação de conversa, realizada por um dos interlocutores, não se enquadra no conceito de interceptação telefônica, razão pela qual não se pode considerá-la meio ilícito de obtenção de prova. O uso desse meio em processo judicial é plenamente válido, mesmo que o ofendido seja um terceiro, que não participou do diálogo, mas foi citado na conversa e obteve a prova por intermédio do interlocutor. Se a obtenção é lícita, o produto, ou seja, a prova, também o é. Na hipótese a reclamante viu sua honra ser maculada por declarações da ex-empregadora, no intuito de frustrar sua admissão em um novo emprego, o que, obviamente, só poderia ter sido documentado por um terceiro, que foi quem recebeu as informações depreciativas a respeito da trabalhadora. Intacto o art. 5º, LVI, da Constituição Federal. Precedentes do STF e desta Corte. Recurso de revista não conhecido."(TST-RR - 21500-05.2008.5.15.0001, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT de 08/06/2012).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO. AUDIÊNCIA PARA OITIVA DE TESTEMUNHA. GRAVAÇÃO DE CONVERSA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. LICITUDE DA PROVA. Quanto à ausência de intimação da audiência designada para oitiva de testemunha, o recurso de revista esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST, pois o Regional consigna que a reclamada foi intimada. Relativamente à gravação de conversa realizada por um dos interlocutores, o entendimento desta Corte caminha no sentido da licitude da prova. Assim, não é possível divisar violação dos dispositivos invocados nem divergência jurisprudencial, ante o óbice do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. (...) Agravo de instrumento conhecido e não provido."(AIRR - 106600-41.2008.5.06.0012 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 28/03/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/04/2012)

É necessária uma atenção extra e uma sensibilidade ao analisar e compilar as provas nos casos de assédio moral, pois por um lado pode ocorrer uma injustiça devido a uma

acusação leviana e infundada, mas por outro lado a injustiça pode ocorrer contra a vítima que sofreu o assédio moral, que além do dano causado pode ser prejudicada pela dificuldade de se provar essa violência, dado que o assediador tenta agir da forma mais clandestina possível. Portanto o juiz, ao exigir uma evidência incontestável da vítima a fim de vislumbrar o assédio moral, praticamente rejeita a pretensão de reparação do dano além de contribuir para que esse ato ilícito grave continue acontecendo.

Nos casos de assédio moral e assédio sexual, há, normalmente, a aplicação do direito segundo um juízo de valor, dado a extrema subjetividade do tema, assim, poderá o magistrado usar de máximas de experiência, como a subsunção e a presunção, para analisar os fatos em cada caso concreto.

Prova parcial do assédio moral x Sentença extra petita

Vale registrar que em alguns casos pode ocorrer de a vítima pleitear danos morais na justiça do trabalho decorrentes das práticas abusivas e reiteradas que configuram o assédio moral, mas, no entanto, durante a instrução probatória, diante da dificuldade de comprovação de práticas do assédio moral já apresentada, a vítima só consegue provar uma conduta ilícita.

Nesses casos específicos, se a conduta ilícita provada pelo autor e vítima configurar uma ofensa ao seu direito de personalidade, estará provado o dano moral, restando ao operador do direito proferir sentença condenatória de indenização por dano moral em favor do autor. E não há de se falar em rejeição do pleito por falta de pedido específico, pois encontra-se em nosso ordenamento e na doutrina os fundamentos necessários para afastar a hipótese de sentença extra petita, na qual o juiz concede provimento jurisdicional diversa da especificamente requerida em sua petição inicial.

Primeiramente pelo princípio da instrumentalidade no processo, o qual afirma que julgador não deve se ater as formalidades dos atos no processo, procurando sempre atingir a finalidade daquele processo, nesse trabalho, a indenização por dano moral por ofensa a qualquer direito de personalidade, portanto comprovado o fato que gerou o dano, deve-se garantir indenização.

Ademais, o julgador deve proceder de acordo com o nosso ordenamento jurídico, procurando um adequado enquadramento jurídico dos fatos em cada caso concreto, sem violar os arts. 128 e 460 do nosso Código de Processo Civil, que é o que acontece nesses casos

específicos, nos quais o julgador acolhe o pedido de indenização por danos morais, mesmo que não seja por todos os atos ilícitos, ou seja, pelo assédio moral, mas sim por uma conduta ilícita que tenha sido comprovada, como corroborado no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. DEFERIMENTO POR DANO MORAL. O TRT concluiu não ter sido caracterizado o assédio moral, na medida em que as agressões verbais ofensivas à honra e a dignidade da reclamante não foram praticadas com a reiteração necessária para caracterizar assédio moral. Ao valorar os fatos e provas, a corte de origem inferiu tratar-se de hipótese ensejadora de indenização por dano moral, porquanto as expressões de baixo calão foram direcionadas à reclamante, em público, enquanto encontrava-se grávida, caracterizando nítido tratamento discriminatório e humilhante. Não se configura julgamento extra petita, porquanto o tribunal apenas procedeu ao adequado enquadramento jurídico dos fatos, não se dividindo ofensa aos arts. 128, 293 e 460 do CPC.” (TST; AIRR 618/2007-097-03-40.2; 1ª Turma; Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa; DEJT 11.9.2009; p.189)

Dano moral presumido (danun in re ipsa)

A doutrina e jurisprudência já admitem a teoria do danun in re ipsa (a coisa fala por si), ou seja, o dano moral presumido que, em regra, independe da comprovação da lesão psicológica, da dor ou sofrimento para ser configurado, sendo necessário apenas a comprovação dos fatos que dão causa ao dano moral, afinal é difícil constatar que os direitos de personalidade e o sentimento humano foram feridos, portanto de acordo com essa tese o prejuízo do ofendido se encontra inserido na própria conduta lesiva.

Mesmo com o dano presumido, detecta-se uma enorme dificuldade para o assediado provar que foi vítima de assédio moral, pois as condutas caracterizadoras do assédio normalmente são disfarçadas, camufladas e escondidas. O ônus da prova no caso de alegação de assédio moral ainda é do trabalhador, ou seja, da própria vítima, hipossuficiente na relação de trabalho. Portanto essa matéria tem muita importância no processo do trabalho, deve ser muito analisada e estudada, pois seus erros geram injustiças e impunidades irreparáveis.

Apesar da dificuldade de provar a ofensa a dignidade do trabalhador, os tribunais não podem se eximir de responsabilizar os ofensores que cerceiam os valores do trabalho, nem os deixar impunes pelo ilícito cometido. No entanto, por outro lado também não se pode condenar alguém sem prova alguma, ferindo os princípios da inocência e do contraditório e ampla defesa inerentes a todos os cidadãos.

Inversão do ônus da prova

Em nosso ordenamento jurídico a regra geral é que o ônus da prova cabe a quem faz a alegação (arts. 818 da CLT e art. 333, I do CPC), no entanto não deveria ser essa regra sempre aplicada na instrução probatória do assédio moral, por se tratar de uma situação específica de grande dificuldade probatória e sérias consequências para o autor vítima da violência.

O problema, no caso em estudo, não seria incompatibilidade dos dispositivos que regulam a prova e nem insuficiência deles, mas sim a indispensável flexibilidade que deve admitir casos que excetuem a regra por alguma especificidade como acontece nos casos de assédio moral, trazendo a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova, no qual o juiz pode lançar a parte contrária da que fez a alegação o ônus de provar que agiu de maneira razoável, sem ferir os direitos fundamentais do autor.

A título de exemplo, nas relações processuais que envolvem o direito do consumidor, o art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor, instituiu a inversão do ônus da prova, visando uma compensação diante das desigualdades existentes entre consumidores e fornecedores. Nessa matéria, fica a critério do magistrado aplicar esse instituto quando for verossímil a alegação do consumidor ou quando este for hipossuficiente, caso não apresente pelo menos um dos requisitos será aplicada a regra processual geral no tocante ao ônus da prova.

Esse instituto deve ser observado como um instrumento de caráter excepcional, em qualquer área do direito, visando evitar que ocorram eventuais injustiças ou impunidades decorrentes de inflexibilidade de formalidades nosso ordenamento jurídico.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite defende ser cabível a inversão do ônus da prova no processo do trabalho justamente pela hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, que torna o assédio vertical ainda mais difícil de ser comprovado. Ademais, faz o seguinte comentário:

[...] Atualmente, parece-nos não haver mais dúvida sobre o cabimento da inversão do ônus da prova nos domínios do direito processual do trabalho, uma vez que o art. 852-H da CLT dispõe textualmente: “O juiz dirigirá o processo com a liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras da experiência comum ou técnica. Poder-se-ia dizer que tal regra é específica do procedimento sumaríssimo. Todavia, entendemos que em matéria de prova, não é o procedimento que vai impedir o juiz de dirigir o processo em busca da verdade real, levando em conta as dificuldades naturais que geralmente o empregado-reclamante enfrenta nas lides trabalhistas.”²⁴

Além dos critérios da verossimilhança e da hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, Marco Túlio Viana, aponta outros critérios que devem ser levados em conta ao se aplicar a inversão do ônus da prova no processo do trabalho, quais sejam: o princípio in dubio pro operário, o qual afirma que deve ser utilizada a norma mais benéfica ao trabalhador; máximas de experiência, que faculta ao juiz a utilização de sua experiência cotidiana e forense para solucionar a lide; o princípio da aptidão da prova, segundo o qual o ônus de produzir prova deve ser atribuído a quem tem os meios para fazê-lo; e as regras de pré-constituição da prova e os princípios do direito material do trabalho.²⁵

Acerca da dificuldade probatória, destaca-se o posicionamento doutrinário:

[...] que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se

²⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. p.494

²⁵VIANA, Márcio T. Critérios para a inversão do ônus da prova no processo do trabalho.

inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho). A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções.²⁶

Nesse sentido, outras partes do mundo vêm adotando esse mesmo entendimento como aconteceu na União Europeia, onde os países membros fizeram acordo aprovando a inversão do ônus da prova na hipótese do assédio sexual. E nessa mesma direção seguiu o legislador francês ao admitir a inversão do ônus da prova na lei que coíbe o assédio moral, revertendo ao agressor o encargo de provar que não praticou o assédio moral, desde que o autor apresente elementos suficientes para que seja presumida a veracidade dos fatos no caso concreto.²⁷

Vale ressaltar que o instituto deve obter caráter excepcional, sendo invocado nos casos concretos que realmente haja necessidade como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho, devida sua extrema dificuldade probatória por parte da vítima, cada caso deve ser analisado e estudado pelo julgador afim de se obter a melhor solução possível diante de suas especificidades e dificuldades.

3.3 Análise jurisprudencial

Como foco dessa pesquisa e já demonstrado teoricamente nos tópicos anteriores, o assédio moral é uma violência de difícil comprovação. Procuramos, agora, demonstrar essa dificuldade probatória através de uma análise jurisprudencial pátria:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. Explicitado pelo e. Tribunal regional que a conduta excessiva do empregador não foi demonstrada, na medida em que não há a comprovação de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, nem da submissão do reclamante a condutas negativas, desumanas e aéticas de longa duração, a ponto de produzir efeitos lesivos

²⁶BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. p.916

²⁷GUEDES, Marcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. P. 112.

nas pessoas em geral. Não foi demonstrado que a reclamante fora sistematicamente perseguida ou submetido a dor psicológica, a adoção de entendimento diverso, a fim de se concluir pelo assédio moral, implicaria, necessariamente, o revolvimento do contexto probatório delineado nos autos. Incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST à admissibilidade do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. (Tribunal Superior do Trabalho TST – AIRR 0000689-23.2012.5.10.0001 – 2ª T. – Rel. Min. Valdir Florindo – DEJT 07.03.2014, p. 576).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. É inadmissível o processamento de recurso de revista quando, para se modificar a decisão recorrida, faz-se imprescindível o reexame de fatos e provas dos autos. Hipótese em que o egrégio Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise da prova, concluiu por não comprovado o assédio moral alegado como causa *petendi* para a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais. Incidência da Súmula nº 126 do TST, que inviabiliza o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. Processo: AIRR - 4264-13.2010.5.10.0000 Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

“Em síntese, o Parquet aduz que por se tratar de matéria de alta complexidade probatória (assédio moral), faz-se necessário a oitiva das testemunhas acima mencionadas, além daquelas já ouvidas na audiência de instrução realizada no dia 26/08/2014 (id. 12ca69c).” (Processo RO – 354-29.2015.5.09.0000 Data de julgamento:24/11/2015, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Subseção II Especializada em Dissídios Coletivos; Data de publicação: DEJT 27/11/2015.

Os três processos acima apenas confirmam o que vem se tentando demonstrar durante essa monografia. Os três exemplos abordam a dificuldade de comprovação do assédio moral. Os dois primeiros casos afirmam explicitamente que o assédio moral não foi configurado por ausência de provas. Já no último caso cola-se uma passagem do acórdão onde o ministro relator afirma ser o assédio moral uma matéria de alta complexidade probatória. Além do mais, trata-se de 3 casos julgados no TST instância mais alta do nosso direito do trabalho, portanto fica claro que o assédio moral não é o tipo de matéria de fácil comprovação e resolução, pois dificilmente se resolve em primeira instância.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. 1. Com base nas provas angariadas, o e. TRT concluiu que a preposta da reclamada, como superior hierárquica da reclamante, lhe destinava tratamento rude e diferenciado em várias oportunidades, de forma sistemática e frequente, perturbando o exercício de seus trabalhos, tendo inclusive solicitado a dispensa por justa causa, fatos que inequivocamente ensejam a indenização por dano moral deferida em sentença. 2. Na hipótese, o tribunal regional não dirimiu a controvérsia à luz dos princípios disciplinadores da repartição do ônus da prova, resultando inconcebível a vulneração dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, uma vez que o litígio foi solucionado com base na prova efetivamente produzida, sobretudo na prova testemunhal. 3. Convém destacar que, de acordo com a doutrina e jurisprudência, o dano moral é um dano in re ipsa, que prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados no caso. Aplicação do art. 896, a, da CLT, da OJ 11-sdi-1/TST e das Súmulas nº 296 e 337/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST – AIRR 0001305-05.2011.5.15.0062 – Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann – DEJT 07.02.2014, p. 310)

Nesse processo fica demonstrado, primeiramente, a controvérsia que ainda se encontra em nosso ordenamento jurídico e entre nossos julgadores quanto ao ônus da prova no direito do trabalho também abordado nessa pesquisa. Em segundo lugar, assim como exposto

anteriormente, evidencia-se no caso o dano moral decorrente do assédio moral como dano in re ipsa, ou seja, dano presumido.

ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – LIMITES DO PODER DIRETIVO – PROVA DO DANO DESNECESSÁRIA – Considera-se assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional. É indiscutível que o empregador pode fixar metas de produção, adotar técnicas motivacionais e controlar o cumprimento das tarefas, mas tudo isso dentro da razoabilidade. A subordinação jurídica na era atual encontra limites nos fundamentos éticos do contrato de trabalho porquanto, diferentemente do que ocorria na idade média, o vínculo de emprego não transforma o trabalhador em servo, nem o patrão em senhor. Cada vez mais está ficando sepultado, nas dobras do passado, o velho e perverso ditado popular: “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Sem dúvida, manda quem pode, porque o empregador detém o poder diretivo do empreendimento, mas nos limites do razoável, da dignidade e dos padrões atuais da civilização. A submissão ao poder diretivo patronal não significa que o empregado tenha que renunciar à vida pessoal ou suportar reiteradamente grosserias e atos de arrogância para garantir a manutenção do emprego. Ademais, para o deferimento da indenização por assédio moral, não é necessário que tenha prova de dano explícito ou do adoecimento caracterizado, porquanto o que se pune é a conduta do assediador, independentemente das suas repercussões para a vítima. (TRT 03ª R. – RO 1396/2009-012-03-00.2 – Rel. Des. Fed. Sebastião Geraldo de Oliveira – Dje 15.10.2010, p.83).

Esse caso trata do assédio moral na relação de emprego especificamente, que é um tipo de relação de trabalho como já explicado nesse trabalho. Como dito, o empregador na relação de emprego obtém o poder empregatício e é desse poder empregatício muitas vezes que se vê condições ainda mais propícias para a prática do assédio moral a partir de um abuso

do poder, o que não deve ser admitido e tolerado dentro da empresa, pois como visto, o empregador deve praticar o poder empregatício de maneira razoável, sempre respeitando a dignidade do empregado e prezando por um ambiente de trabalho saudável.

ASSÉDIO MORAL OU GESTÃO INJURIOSA – ENTIDADE FILANTRÓPICA – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vêm crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs, etc.). A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, alerta que “A frequência do assédio moral nas associações, sobretudo as filantrópicas, mostra bem que o fenômeno não está ligado somente a critérios econômicos, rentabilidade ou concorrência no mercado, mas muito mais a uma vontade de exercer o poder. Estes lugares em que os técnicos da comunicação e da filantropia deveriam trabalhar em harmonia, estão imersos em coisas não faladas, em sentimentos velados, mas também às vezes em cinismo.” Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar. (Art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC) (TRT 2ª R. – RO 01965-2003-004-02-00-5 – 4ª T. – Rel. Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOE/SP 01.09.2006)

Como já visto a violência do assédio moral pode ser praticado em qualquer tipo de relação de trabalho, e diferente do caso anterior que trata de assédio moral na relação de emprego, esse caso trata de uma relação de trabalho numa entidade filantrópica e apenas confirma que essa agressão pode ser cometida em qualquer tipo de relação. Vê-se nesse caso que os motivos pelos quais se praticam o assédio são os mais variados, indo muito além de uma pressão apenas econômica, mas pode ser por uma inveja, pelo desejo de poder e prestígio

ou apenas por não aceitar um colega por qualquer tipo de motivo como cor da pele, cabelo, religião, jeito de trabalhar, entre outros.

Por fim, vale ressaltar que todos os casos vistos são do Tribunal Superior do Trabalho ou de Tribunais Regionais, restando comprovado que o assédio moral é uma violência de difícil comprovação, a qual as partes normalmente precisam das instâncias superiores para conseguir comprovar a violência sofrida que enseje em uma sentença favorável.

Conclusão

A sociedade, hoje, reivindica e espera por uma proteção dos ideais de igualdade e dignidade da pessoa humana, bem como de valorização do trabalho que, por muito tempo, mantiveram-se em segundo plano diante da hegemonia do pensamento neoliberal.

O Direito, como fato social, não ficou à margem dessa expectativa. Com o tempo, os ordenamentos jurídicos foram se adequando a essa nova realidade social, com o surgimento de normas que visam garantir, de forma efetiva, a dignidade do trabalhador, resguardando-o de qualquer espécie de conduta abusiva e discriminatória.

A tutela do trabalho, hoje, se encontra amparada por um amplo arcabouço jurídico, sustentado pelos Princípios Constitucionais, legislação ordinária e até pelos ordenamentos internacionais. Essas normas visam a proteção do trabalhador contra situações que afetem a sua saúde, segurança, dignidade e liberdade no ambiente do trabalho.

É obrigação do empregador tratar com urbanidade seus empregados, implementando condições de trabalho que protejam a saúde e a segurança do trabalhador, inclusive sob o aspecto psicológico.

O assédio moral é um dos problemas que vem se enfrentando em busca da proteção da dignidade do trabalhador e do ambiente de trabalho saudável, que fere a tutela do direito do trabalho. Apesar de sempre presente ganhou mais atenção recentemente em várias áreas do conhecimento. Ao se tornar cada vez mais comum desperta uma preocupação no direito do trabalho e procura-se formar de evitar e resolver esse fenômeno tão nocivo.

Diante de todo o exposto, fica comprovado que o assédio moral é um caso específico do nosso ordenamento jurídico que apresenta uma grande dificuldade probatória, de modo que deve o julgador prestar o máximo de atenção possível a cada caso concreto e suas especificidades, procurando-se aplicar a partição do ônus da prova da melhor forma possível e considerando sempre a possibilidade de se utilizar do instituto do ônus da prova quando necessário, baseando-se no princípio da aptidão para se produzir prova, a fim de evitar eventuais injustiças em nossa justiça do trabalho

Para além de todos os cuidados no processo do trabalho, buscando resolver cada caso concreto da melhor maneira, resta claro que a melhor forma de combater essa violência a fim

de que nem seja necessário chegar ao judiciário é a prevenção em todos os locais e ambientes de trabalho. Esse tipo de violência não pode ser tolerado de maneira alguma nos ambientes de trabalho, deve-se preparar campanhas contra o assédio, incentivos para as pessoas que estiverem sendo vítimas tenham coragem de se manifestar, e ainda que haja uma fiscalização e controle eficientes para que caso aconteça a prática do assédio moral seja identificada e punida, servindo de exemplo para desencorajar outros.

Com uma prevenção eficaz cuida-se da saúde e da dignidade do trabalhador, do ambiente de trabalho, da empresa e da sociedade como um todo.

No entanto, ao ser necessário, o nosso direito do trabalho e direito processual do trabalho devem estar prontos para tutelar da melhor maneira possível os pleitos das vítimas do assédio moral, não deixando que a baixa eficácia dos meios de prova dessa violência afaste suas vítimas de uma sentença condenatória e indenizatória a seu favor, buscando uma satisfação da vítima e a punição e desencorajamento do sujeito assediador e outros que pensem em praticar esse tipo de violência.

6. Referências Bibliográficas

A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho (2015) Renan Potão de Jesus; Marloir Viana da Silva. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>

O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro (2014) Fernanda de Carvalho Soares; Bento Herculano Duarte. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>

Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal (2009) Andréa Carla Marques Bortolato. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho (2008) (Dissertação) Rosemari Pedrotti de Avila. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>

Assédio moral na relação de emprego: noções conceituais (sem data) Rodolfo Pamplona Filho. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

REIS, Ítalo Moreira. **O tratamento jurídico do assédio moral nas relações laborais: posicionamento em (des) favor da tutela penal da integridade moral?** Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 103, n. 942, p. 159-192, abr. 2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2013.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Assédio no direito do trabalho e no processo do trabalho.** In: _____. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 263-291.

OLIVEIRA, Ana Cláudia. **Aspectos probatórios do assédio moral na justiça do trabalho.** In: CASTRO, João Antônio Lima. Direito processual: interpretação constitucional no estado democrático de direito. Belo Horizonte: PUC Minas, Instituto de Educação Continuada, 2010. p. 737-743.

BARROS, Renato da Costa Lino Goes. **Assédio Moral: Dos Efeitos e Aspectos Probatórios do Psicoterror no Ambiente de Trabalho Empresarial.** Disponível em <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/renato_da_costa_lino_de_goes_barros.pdf> Acesso: 3 jan. 2016, p.5230.

FILHO, Manuel Antonio Teixeira. **A Prova no Processo do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador.** Disponível em <<http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-e-previdencia/texto-9-2013-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-empregado-e-empregador.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PIERIN, Juliana Resun. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo.** Disponível em <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 6 Jan. 2016.

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho** – doutrina, jurisprudência e legislação. 3º Ed. LTr.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho**. Revista do Advogado. Pgs 137 – 145

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Constituição Federal de 1988.

Código Civil de 2002.

Consolidação das Leis do Trabalho.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 8, 2004.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo, LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007

VIANA, Márcio T. Critérios para a inversão do ônus da prova no processo do trabalho. **Revista do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.24, n.53, jul.1993-jun.1994.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo. LTr, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2014.