

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

THE BULLYING IN RELATIONS WORKPLACE: CAUSES AND CONSEQUENCES

José Rocha de Souza Junior¹, Evandro José Morello²

1 Aluno do Curso de Direito

2 Professor do Curso de Direito

Resumo

Introdução: Trata-se de uma pesquisa vinculada aos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, no que concerne às suas causas bem como as consequências, num enfoque de abordagens doutrinárias e legais, com ênfase no desfecho do caso. **Objetivo:** Enfatizar a importância da superação da regra geral da distribuição do ônus da provas nas demandas que envolvam o assédio moral no ambiente de trabalho. **Materiais e Métodos:** Proferir uma abordagem metodológica de coleta de informações, doutrinas, jurisprudências e decisórias correlatas. **Resultado:** Espera-se demonstrar ao longo do artigo as causas determinantes para a proliferação do assédio moral, as consequências e as dificuldades encontradas pelo trabalhador na hora de provar, em juízo, a sua ocorrência por meio da distribuição estática do ônus da prova. **Conclusão:** Diante da análise dos preceitos constitucionais e processuais, conclui-se que é cabível a aplicação, supletiva, da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova quando presente, no caso concreto, as circunstâncias elencadas no artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor.

Palavras-chave: assédio moral; distribuição dinâmica; inversão do ônus da prova.

Abstract

Introduction: This is a research linked to the doctrinal and jurisprudential understanding related to bullying in the workplace, in relation to their causes and the consequences, a focus of doctrinal and legal approaches, with emphasis on the outcome of the case. **Goal:** Emphasize the importance of overcoming the general rule of distribution of the burden of proof in disputes involving bullying in the workplace. **Materials and methods:** Make a methodological approach to information gathering, doctrines, jurisprudence and related decision-making. **Result:** Expected to demonstrate throughout the article the determinants for the proliferation of bullying, the consequences and the difficulties encountered by the worker's time to prove in court, its occurrence through the static distribution of the burden of proof. **Conclusion:** Based on the analysis of the constitutional and procedural provisions, it is concluded that it is appropriate to apply, supplementary, the theory of dynamic distribution of the burden of proof when present, in this case, the circumstances listed in Article 6, section VIII, Protection Code Consumer.

Keywords: bullying; dynamic distribution; reversal of the burden of proof.

Contato: nip@unicesp.edu.br

1. Introdução

O presente artigo analisa um problema recorrente na atual organização do trabalho: o assédio moral. Trata-se de um vício estrutural, que se opera às escuras, de maneira sutil, quase imperceptível, porém seus resultados são previsíveis, justamente porque a vítima não tem coragem para delatar o ocorrido.

Apesar de ser encontrado no mundo desde os primórdios da sociedade, somente nas últimas décadas do século XX o assédio moral ganhou destaque e foi catalogado como doença capaz de desestruturar o trabalhador e degradar seu ambiente de trabalho.

O assédio tornou-se alvo de grandes estudos na área da sociologia, medicina do trabalho e psicologia. No campo do Direito, a atenção está voltada para o crescente volume e

gravidade dos casos de assédio levados à apreciação judiciário.

A escolha do tema se fundamenta, sobretudo, pelo fato de não haver legislação específica que defina o assédio moral e seus elementos caracterizadores na seara dos contratos de trabalho regulados pelas leis Celetistas.

Esta pesquisa questiona se as regras ordinárias de distribuição do ônus da prova, elencadas nos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, seriam suficientes para permitir uma avaliação plena e justa, nas demandas que envolvam o assédio moral no trabalho, pelo juízo do fato.

Com intuito de responder a esta problemática, escolheu-se como método de abordagem o indutivo e como método de procedimento o exploratório no universo da

doutrina, da jurisprudência e dos textos correlatos.

A proposta deste estudo é, a princípio, demonstrar que o trabalho está imbuído no contexto da dignidade da pessoa humana (item 2), visto que materializa todos os objetivos idealizados pela Constituição Federal para com o trabalhador enquanto ser humano sujeito de direitos, portanto não deve ser encarado, única e exclusivamente, como meio para satisfação dos interesses capitalistas, e o trabalhador como mercadoria descartável do processo de produção.

Inicialmente, será analisada a etimologia do assédio moral (item 3), assim como sua definição, variações, consequências e demais considerações pertinentes sobre o assunto, destacando-se a sua configuração como doença que ultraja o obreiro, o seu caráter nocivo ao ambiente laboral e a sociedade, bem como as consequências suportadas pelos protagonistas do assédio.

Em seguida o estudo mostrará as dificuldades encontradas pelas vítimas do assédio moral na hora de provar em juízo a sua ocorrência (item 4), devido à natureza subjetiva da agressão. Também serão apresentadas as regras ordinárias de distribuição do ônus da prova, que se dão em razão da posição ocupada pela parte e da natureza dos fatos.

Mais à frente, abordar-se-á a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova (item 5), como superação à regra estática positivada nos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, bem como alternativa capaz de prover ao julgador melhores condições para avaliar a causa por completo e ao fim proferir uma decisão que se aproxime mais dos ideais de justiça. Em seguida será analisada a inversão do ônus da prova positivada no art. 6º, inc. VIII, do CDC, que fora idealizada para proteção dos consumidores, mas que se amolda perfeitamente às relações trabalhistas, porquanto em ambas existe um sujeito hipossuficiente em um dos polos ação.

Por fim, a conclusão sobre o que seria razoável nas contendas que envolvam o assédio moral, ante a dificuldade proporcionada pelo seu caráter subjetivo.

2. O trabalho e a dignidade humana

O trabalho humano digno e produtivo é uma necessidade vital, pois através dele o indivíduo desenvolve habilidades, aprimora conhecimentos e obtém os recursos indispensáveis à subsistência. O trabalho é também fonte de libertação, fator de cultura e progresso, visto que engrandece, dignifica e irradia realização pessoal e valorização no seio familiar e na sociedade.

É cediço que a dignidade está atrelada ao trabalho consciente e livre, conquistado após

séculos de servidão, sucedida pelo corporativismo do medievo até a culminação da revolução industrial, no final do século XVIII e início do XIX, onde surgiu a produção industrial, o próprio Direito do Trabalho e a organização do trabalho voltada para à máquina e especialização do trabalho humano, visando à produtividade e lucratividade.

Mesmo com a evolução da sociedade e o nascimento do Direito do Trabalho na revolução industrial, a exploração do trabalhador não deixou de existir e, por conseguinte, as práticas assediadas. Contudo, a intensificação dos movimentos sociais enfatizaram a necessidade de intervenção do Estado para garantir ao trabalhador, considerado hipossuficiente ante a supremacia do capital, condições mínimas de trabalho que preservem a sua dignidade e garantam o meio ambiente do trabalho sadio.

Superada essa questão histórica, infere-se que a dignidade do trabalhador não pode ser valorada tampouco substituída, pois ela não tem preço; seu valor é subjetivo, não se justificando arrostar o trabalho apenas como meio para satisfação dos interesses capitalistas, e o trabalhador como mercadoria descartável do processo de produção.

Nas lições de Alkimin (2013, p. 17)

Nosso ordenamento jurídico constitucional, reconhecendo a pessoa humana como “elemento central dentro do Direito”, bem como o valor inestimável do trabalho humano, além de sua importância social e econômica na produção de bens e serviços e consequente desenvolvimento econômico e social, ergueu o trabalho e dignidade humana como pilares do Estado democrático de direito (CF/88, art. 1º, incs. III e IV); proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (CF, art. 170) e que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais” (CF, art. 193).

Com isso, atribuiu-se à dignidade humana o patamar de princípio fundamental, instituindo os direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à esta condição, como por exemplo: a vida, liberdade, igualdade, trabalho, intimidade, propriedade, educação, saúde, meio ambiente etc.

Nesse contexto, nascem os direitos sociais, que são considerados dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais (SILVA, 2013, p. 289).

Tais direitos devem ser preservados, pois estão ligados à dignidade da pessoa humana, em especial, o acesso ao trabalho descende, a proteção contra a despedida arbitrária, e o seguro-desemprego representam condições basilares para uma existência digna, sendo o trabalho um direito de todos; é dever do Estado viabilizar o acesso a este e combater o desemprego. Contudo, o acesso ao trabalho desce, por si só, não é suficiente para garantir uma vida digna ao obreiro, nesse sentido leciona Orlando Teixeira da Costa (1999, p. 102):

[...] Importa em ter acesso ao trabalho com justa remuneração, em ter moradia e educação, e, principalmente, em participar de modo ativo e consciente da comunidade produtiva em que o indivíduo se acha inserido. Sem essa suficiência, o trabalhador não dispõe de meios para viver com dignidade.

Em suma, o acesso ao trabalho digno, no atual modelo econômico globalizado tendente a flexibilização e a desregulamentação, deixou de ser uma garantia de todos, uma vez que vivemos na era da precarização das condições de laborais e escassez de trabalho. Este cenário ameaça constantemente os direitos sociais, em especial, o trabalho e sua manutenção em condições mínimas de dignidade.

Sendo o trabalho fator de dignidade e promoção social, não pairam dúvidas que o desemprego coloca em descrédito a gama de direitos sociais conquistados às custas das históricas batalhas da classe operária, pois simboliza uma afronta à dignidade humana, abalando a personalidade do indivíduo, no que concerne à sua autoestima, valores pessoais e profissionais, causando prejuízos psíquicos e físicos.

Em que pese ser uma realidade a flexibilização das relações de trabalho, com absoluta autonomia das partes contratantes na definição das condições de sua realização, é sabido que prevalecerá a desigualdade histórica entre o capital e a força de trabalho, aquele representado pelo empregador e este pelo obreiro, sendo indispensável a intervenção estatal para proteger e assegurar os direitos fundamentais e mínimos do trabalhador, visando a defesa dos direitos de personalidade e preservação da dignidade da pessoa humana do obreiro.

3. O assédio moral nas relações de trabalho

Em seus estudos sobre o comportamento dos animais que viviam em grupo, o zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco Konrad Lorez, que viveu entre 1903 a 1989, constatou que quando um animal de maior porte invadia o território de um determinado grupo, este mudava seu

comportamento no intuito de repelir o invasor. Esse fenômeno Konrad denominou mobbing, do verbo to mob que significa maltratar.

Na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, em uma pesquisa pioneira, no ambiente escolar, verificou que as crianças reunidas em grupo se comportavam de forma agressiva ante as demais que adentrassem seu espaço.

20 anos mais tarde, na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann observou que comportamento semelhante ocorria no ambiente de trabalho, mas que no entanto não envolvia violência física, e sim psicológica.

A partir desses estudos, o Assédio Moral sofreu recrudescimento e chamou a atenção dos estudiosos em razão do seu enfoque multidisciplinar.

Já no final da década de 90, mais precisamente em 1998, a psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, apontada pela doutrina como referência mundial sobre o assunto, publicou o livro “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” onde relata casos verídicos, pormenorizando o fenômeno e enfatizando os danos socioeconômicos e à saúde do trabalhador decorrentes do assédio. Em sua obra seguinte, “Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, Marie aponta os comportamentos que o caracterizam e acentua as diferenças entre este e as demais mazelas encontradas no trabalho. Diz a autora na introdução desta obra (2012, p. 9):

Ignorado na França até a publicação de meu livro precedente, o assédio moral no trabalho tornou-se, há dois anos, uma forte preocupação social. Pessoas assediadas, que, até então, sofriam em silêncio, readquiriram a esperança; ousam agora se expressar e denunciar as práticas abusivas de que são vítimas. Novas reivindicações deram origem a numerosos movimentos sociais importantes, pois os trabalhadores passaram a não mais aceitar ofensas e comportamentos que ofendam sua dignidade. Eles exigem ser respeitados.

Após a publicação dessa obra, a discussão sobre o assédio moral tomou proporções internacionais, repercutindo, sobretudo, na esfera jurídica, principalmente em países como França, Itália e Noruega, que coibiram a prática através da criação de leis.

No Brasil, somente após a publicação da dissertação de mestrado, em 2000, intitulada “uma jornada de humilhações”, de autoria da médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, o tema despertou o interesse dos estudiosos, muito embora já existisse uma discussão tímida sobre o assunto que tinha como marco a escravidão.

“Apesar de ser encontrado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade” (GARCIA; TOLFO; 2011, p. 25), o assédio moral, ou mobbing como é conhecido mundialmente, ainda, não se encontra especificamente disciplinado no ordenamento jurídico brasileiro.

Por isso, com fito de identificar e estudar suas consequências, recorre-se as conceituações da psicologia. Segundo a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2012, p. 17):

O assédio moral é toda e 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.

Em sintonia Sônia A. C. Mascaro (2004) ensina:

O assédio moral [...] caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta 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.

Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) o assédio moral é

uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Na mesma linha de raciocínio, Rodolfo Pamplona Filho (2006) afirma que o assédio moral

é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Destarte, a prática do assédio moral por meio de atitudes, comportamentos, palavras, gestos e escritos, degrada o ambiente de trabalho e desestabiliza a vítima, gerando um enorme desgaste emocional que desencadeia uma série de prejuízos à saúde física e mental do obreiro,

marginalizando-o, gradativamente, do processo produtivo e da organização do trabalho.

Logo, é notório que o assédio moral atinge a dignidade do trabalhador, ofendendo seus direitos de personalidade, como a honra, integridade e intimidade, afastando a vítima do emprego e despertando nela um sentimento de insatisfação que pode evoluir para uma verdadeira aversão ao trabalho, e por conseguinte um problema social gerado pelo desemprego forçado. Deste modo, trata-se de conduta contrária ao ordenamento jurídico e à moral, que tutela a dignidade humana e os direitos de personalidade, bem como contraria às normas celetistas, uma vez que representa grave violação contratual, passível de ensejar a demissão por justa causa com base no art. 482, ou a rescisão indireta do art. 483, ambos da CLT.

3.1 As espécies de assédio moral no ambiente de trabalho

No que concerne às espécies, o assédio moral se classifica em: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

O assédio moral vertical descendente é proveniente do empregador propriamente dito, bem como de qualquer preposto (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor etc.) que receba delegação do poder diretivo. O empregador, segundo a CLT, é toda empresa individual ou coletiva que admite e comanda a prestação de serviços mediante pagamento de salário, assumindo os riscos da atividade econômica (art. 2º).

Como preleciona Alkimin (2013, p. 62)

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

Essa espécie é a mais corriqueira, justamente porque a moderna organização do trabalho ascendeu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, repassando ao trabalhador uma cota da responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, cabendo ainda a este, se adequar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter um perfil polivalente para se amoldar ao mercado globalizado.

Outro fator determinante para ocorrência dessa prática é a acentuada desigualdade material encontrada na relação de trabalho, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá incorrer em abuso de poder, tomado posturas antiéticas, autoritárias e desumanas, valendo-se de sua superioridade econômica, para afetar a pessoa do trabalhador no seu íntimo.

Já o assédio moral vertical ascendente parte de um único indivíduo ou de um grupo subordinados contra o superior hierárquico que excede os poderes inerentes ao cargo adotando posturas tiranas e prepotentes, com o fito de incitar a competição e a rivalidade, ou ainda por cometer atos de ingerência.

Nessas circunstâncias, a vítima tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido no seu íntimo, poderá evitar levar o problema ao proprietário da empresa, temendo ser tachado de incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor relevância, especialmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo original encontra amparo no parágrafo único do art. 468, da CLT.

Por fim, o assédio moral horizontal é aquele praticado pelos próprios colegas de serviço, ou seja, entre pessoas que possuem o mesmo grau hierárquico, através de piadas, gestos, brincadeiras maldosas e grosseiras, motivadas pela inveja, competitividade, falta de cooperação, intolerância religiosa, disputa por um cargo, ou permanência nele, ou ainda por discriminações de toda monta.

Nota-se que as empresas observam esse tipo de assédio e quedam-se inertes acreditando ser um estímulo a produtividade, todavia esquecem que também serão responsabilizados pelo ocorrido, ao passo que o assédio persiste em razão da tolerância, da omissão ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna, pois, independentemente de haver agido com culpa, o empregador será responsabilizado, tendo em vista que o código vigente adota a teoria da responsabilidade objetiva. Já o colega de serviço assediante, como autor material, responderá por perdas e danos, além de sujeitar-se ao poder disciplinar do empregador, que poderá aplicar a demissão por justa causa com base nas alíneas "b" e "j" do art. 482 da CLT.

Certamente, o assédio moral praticado nessas condições agride os direitos do trabalhador assediado, retira da empresa a função social, atrofia o desenvolvimento profissional e pessoal do obreiro, evitando a manifestação da cooperação e, por conseguinte,

impede que o trabalhador tenha o merecido reconhecimento e a devida consideração.

3.2 As consequências do assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral engendra efeitos devastadores na organização do trabalho, atingindo diretamente o empregado, seja no aspecto profissional, seja no pessoal, como também prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda da produtividade, e conseqüentemente da lucratividade, da alta rotatividade, do exacerbado índice de absenteísmo e pagamento de indenizações por dano moral e material, além do prejuízo suportado pela coletividade, pois o Estado acaba custeando o tratamento de saúde das vítimas, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias prematuras.

3.2.1 As consequências para o empregado

A prática do assédio moral dirigida ao trabalhador transcende o aspecto profissional e invade sua vida íntima, comprometendo sua integridade físico-psíquica e maculando seus direitos de personalidade, ao passo que degrada o ambiente laboral, visto que o obreiro passa a viver em um ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante desconforto, capaz de gerar desde sintomas físicos até sintomas psíquicos, que refletem em sua vida profissional, social e familiar, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial da vítima.

Segundo a médica do trabalho Dra. Margarida Barreto (2000):

O assédio moral gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.

Em compasso, ensina Alice Monteiro (2009, p. 935):

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.

Portanto, o assédio moral cria um ambiente laboral hostil, que desestabiliza as relações da vítima dentro e fora da empresa, refletindo em

desmotivação, stress, depressão, isolamento e outros prejuízos emocionais de toda ordem.

Por outro lado, o obreiro enquanto assediante, assim como o empregador, tem a obrigação colaborar com a integração social e profissional na organização do trabalho, para tanto deve ser diligente e agir de boa-fé em relação aos seus pares, superiores e ao empregador. Igualmente, deve abster-se das práticas que ofendam ou desrespeitem aqueles que permeiam seu local de trabalho, sob pena de subverter a ordem na organização do trabalho.

Desse modo, deverá o empregador valer-se de seu poder disciplinar para punir o empregado que viole as regras legais e contratuais, aplicando contra este a rescisão do contrato de trabalho por justa causa em razão do ilícito praticado com base no artigo 482 da CLT.

3.2.2 As consequências para o empregador

É cediço que o assédio moral configura, na seara trabalhista, inadimplemento contratual, além de violação as normas protetivas impressas pela CLT, posto que vai de encontro ao respeito à dignidade humana e intimidade do obreiro, bem como as garantias fundamentais prevista na Constituição Federal.

No que tange as obrigações contratuais, o assédio se enquadra nas ilações do artigo 483 das leis Celetistas, caracterizando violação patronal grave das obrigações contratuais legais, legitimando a rescisão indireta por justa causa do empregador pelo fato deste incorrer em qualquer das faltas capituladas no artigo supramencionado.

Nesse sentido, assevera José Luiz Ferreira Prunes (1994, p. 228):

Assim é de se dizer que a quebra do pacto se dá por iniciativa do assalariado – com justa causa – porque o dador de trabalho fez uma violação legal ou contratual. A prática de qualquer dessas faltas pode ser encarada como uma maneira oblíqua dissimulada de despedida. Em vez de seguir o caminho mais direito e curto da despedida (com ou sem justa causa), o dador de trabalho pode optar por métodos mais disfarçados e encobertos, desgostando o empregado que, assim, se demite. Evidente também que pode o empregador não pretender a quebra contratual, mas assim mesmo pratica uma infração legal ou contratual.

Com efeito, ao ingressar no mercado de trabalho dispondo da sua mão de obra em troca de salário, o obreiro sujeita-se ao poder diretivo do empregador, entretanto não transfere a este o poder sobre seus direitos de personalidade e dignidade, desse modo, constitui flagrante ilícito trabalhista a prática do assédio moral no

ambiente de trabalho, caracterizando violação das obrigações contratuais.

O assédio, além das consequências trabalhistas, acarreta responsabilidade civil e patrimonial àquele que lhe der causa, posto que o artigo 186 do atual Código Civil considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, dispondo, também, que “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (CC, art. 927).

Da mesma forma, cometerá o ato ilícito o empregador, ou, preposto que “excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (CC, art. 187) no exercício do poder diretivo.

Desta forma, quando o empregador praticar assédio moral cometerá ato ilícito e, por corolário, será responsabilizado pelos danos morais e matérias advindos da sua conduta, mesmo que praticado por preposto (CC, art. 932, inc. III), independentemente de culpa e de forma solidária (CC, art. 942, parágrafo único). Ainda que não houvesse previsão expressa, quanto a sua responsabilidade, seria ele responsabilizado com base na culpa *In vigilando* e *in elegendo*, negligência na fiscalização e no *modus procedendi* dos subordinados e negligência na escolha do subordinado, respectivamente.

Portanto, o empregador não somente deve se abster de comportamentos lesivos à integridade e à dignidade do empregado, como também deve adotar medidas prudentes e necessárias à tutela da incolumidade e integridade do empregado, devendo punir, no uso de seu poder de disciplina, os atos ofensivos aos direitos do obreiro, cometidos por qualquer outro no ambiente de trabalho, seja par ou preposto.

4. Os desafios de se fazer a prova do assédio moral no processo trabalhista

Precipuamente, cumpre salientar que não há presunção de assédio moral nas relações trabalhistas. Isto porque, sob a égide do princípio da boa-fé objetiva, que orienta todos os contratos, conforme art. 422 do Código Civil, constitui dever patronal proporcionar a higidez no ambiente laboral para que o obreiro desenvolva seu potencial e alcance a realização profissional e pessoal.

Nesse diapasão, a prova do assédio moral torna-se importantíssima para o processo trabalhista, em face da dificuldade encontrada pelo obreiro em provar, de forma inequívoca, sua existência, uma vez que, mormente, os atos do

assediante são velados e sutis e, via de regra, ocorrem à sorrelfa.

Nas palavras de Marie France (2012, p.347):

Como as ocorrências do assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica.

Desse entendimento não absona Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 41):

A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos ataques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.).

Existem ainda, situações em que o exercício do poder diretivo se confunde com o assédio moral, entretanto, o assédio moral é um abuso, em que existe intencionalidade maldosa, 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 constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência. (HIRIGOYEN, 2012, p. 84)

Desse modo, imprescindível se faz a intenção malévola de prejudicar, para que o ato seja ilícito e capaz de ensejar dano moral, pois não configura dano moral o mero aborrecimento ou o simples sentimento de dor do emprego. A intenção maliciosa do assediador deve ser límpida e transparente para ser considerada juridicamente relevante a ponto de ensejar reparação.

4.1 O ônus da prova

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 818 estabelece que o ônus de provar as alegações cabe à parte que as fizer. Todavia, levando em consideração a insuficiência do texto, a doutrina majoritária, consubstanciada no art. 769 da CLT, aplica, de forma subsidiária, o art. 333 do CPC, segundo o qual cabe ao autor da demanda a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu a dos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos.

A doutrina é vasta na definição de fatos constitutivos, impeditivos, modificativos e extintivos.

Afirma Fredie Didier Jr. (2008a, pp. 76-77):

Fato constitutivo é o fato gerador do direito afirmado pelo autor em juízo. Dá como exemplo o testamento e o falecimento do testador gera direito à sucessão; um ato ilícito e o culposo, causador do dano gera direito à indenização. O fato impeditivo é aquele cuja existência obsta que o fato constitutivo produza efeitos e o direito dali nasça – tal como a incapacidade, o erro, o desequilíbrio contratual. O fato modificativo é aquele que tendo por certa a existência do direito, busca, tão somente, alterá-lo – tal como a moratória concedida ao devedor. O fato extintivo é aquele que retira a eficácia do fato constitutivo, fulminando o direito do autor e a pretensão de vê-lo satisfeito – tal como o pagamento, a compensação, a prescrição, a exceção do contrato não cumprido, a decadência legal.

Corroborando desse entendimento João Batista Lopes (1999, p. 38) ao lecionar:

Fato constitutivo é o acontecimento da vida que serve de fundamento ao pedido do autor. Dá exemplos de fatos constitutivos a locação, a mora do inquilino, na ação de despejo por falta de pagamento. Quanto ao fato impeditivo, é aquele que obsta as consequências jurídicas objetivadas pelo autor e dá como exemplo a incapacidade civil. Quanto ao fato modificativo afirma que é aquele que opera a alteração da relação jurídica e dá como exemplo a ocupação inicial do imóvel a título de comodato que depois se converte em locação. O fato extintivo é aquele que acarreta o fim da relação jurídica, e dá como por exemplo o pagamento de uma dívida.

Destarte, alegando o autor, na peça vestibular, que fora vítima de assédio moral, segue-se, por corolário, a necessidade de provar o fato constitutivo de seu direito. Caso contrário, não há outro desfecho, senão o indeferimento do pleito indenizatório. Este é o posicionamento obtido através da jurisprudência pátria:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Ante o disposto nos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, é da parte autora o ônus de provar a ocorrência de fatos que configurem situação de assédio moral.

(TRT-4 - RO: 00009870520125040802 RS 0000987-05.2012.5.04.0802, Relator: MARIA HELENA LISOT, Data de Julgamento: 30/04/2014, 2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana)

Na mesma linha de raciocínio do TRT da 1ª Região:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Cabe à reclamante a prova do fato constitutivo alegado na inicial, envolvendo suposto assédio moral. Quando as provas dos autos não lhe favorecem, o resultado é a improcedência do pleito.

(TRT-1 - RO: 8497420115010020 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 08/05/2013, Primeira Turma, Data de Publicação: 20-08-2013)

Assim também entende o TRT da 15ª região:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Indevida a indenização por danos morais quando não demonstrada a ofensa à moral do trabalhador decorrente do alegado assédio moral sofrido, ônus que incumbia à reclamante, nos termos do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC. Assim, não evidenciados a repercussão do assédio e o prejuízo à imagem profissional do empregado, não há se falar em ato ilícito do empregador capaz de gerar a indenização por danos morais.

(TRT-15 - RO: 7901720125150132 SP 090197/2013-PATR, Relator: MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA, Data de Publicação: 18/10/2013)

Porém, como visto anteriormente, o assédio moral é praticados às escuras, de maneira sutil, o que dificulta muito a sua comprovação. Com isso, a vítima vê-se inibida, gerando impunidade, e o assediador se vê estimulado a reincidir.

Diante de tais circunstâncias, um novo caminho vem sendo construído pela doutrina e pela jurisprudência, no sentido de ensejar medidas mais eficazes para combater o assédio moral e superar as barreiras encontradas pelos trabalhadores na hora de provar a ocorrência do assédio em juízo, sob pena de reduzir o princípio do acesso à justiça a mero postulado.

Desta forma, consubstanciado na experiência e na análise moderna da doutrina e da jurisprudência, propõe-se a aplicação supletiva da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, positivada no CDC em seu art. 6º, VIII, que autoriza a inversão do ônus da prova quando presente a verossimilhança das alegações ou a hipossuficiência do consumidor.

5. A da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova

Idealizada por Jérémie Bentham, a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova prega

que o ônus da prova incumbe à parte que tem melhores condições de produzi-la. No entanto, coube ao jurista argentino Jorge Walter Peyrano difundir a teoria, a partir de 1981.

Existe uma diferença entre a concepção original e a divulgada por Peyrano. Enquanto Jérémie Bentham adota a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova como regra geral, Peyrano a divulga como exceção àquela, ou seja, a dinamização ocorrerá, de forma subsidiária e não substitutiva, somente quando a prática se mostrar insatisfatória ante o caso concreto e a desigualdade entre as partes impossibilitar a produção da prova.

Como bem observa Héctor E. Leguisamón (2004 apud ZANETI, 2011, p. 122):

O conceito de ônus da prova tem evoluído no direito processual, aceitando-se um sentido mais flexível e facilitador de colaboração e boa-fé ao direito de provar. Assim aparece o novo conceito de ônus probatório compartilhado, como manifestação de uma nova cultura no processo judicial, caracterizada pela vigência do princípio da solidariedade e o dever de cooperação de todos na procura de um rendimento do serviço de justiça mais eficiente que o atual, no qual se encontra aceitável que, em boa medida, a tarefa probatória seja comum a ambas as parte.

Peyrano demonstra que, em certos casos, em determinadas circunstâncias, a distribuição estática do ônus, que atribui o encargo da prova à parte em razão da posição processual e da natureza dos fatos a serem provados, mostrar-se insatisfatória na busca pelas provas que possibilitem uma melhor avaliação do caso pelo magistrado.

Com isso, busca-se desvincular a produção da prova da posição processual da parte, bem como da natureza dos fatos alegados, com o fito equalizar as forças entre elas, de tal forma que o juiz terá melhores condições de formar um convencimento que norteie uma sentença não só com segurança mas, sobretudo, justa. Destarte, a ideia inflexível de que quem alega deve sempre provar passa a ser mitigada pela ideia de que a prova de determinada alegação, quando não puder ser feita pela regra geral do ônus da prova, sê-lo-á pela parte que está em melhores condições para tanto. Com isso busca-se extirpar do processo a prova diabólica, inexequível, e aproximar a sentença de uma decisão justa e não apenas sob a égide da segurança jurídica.

Afirma Danilo Knijnik (2006 apud ZANETI, 2011, p. 126) que:

A invocação do ônus dinâmico entraria em jogo quando a aplicação daquelas regras iniciais conduzisse a uma *probatio* diabólica, vindo a inutilizar a ação

judiciária e o acesso útil ao Estado-jurisdição.

Antônio Jeová Santos (2003, pp. 523-524) enfatiza a função instrumental da teoria ao lecionar:

A doutrina da carga dinâmica das provas surge exatamente como precioso ferramental jurídico para aliviar o peso que a parte carrega para efetuar a prova diabólica. Esta doutrina visa a flexibilizar a regra feral insculpida no art. 333 do CPC. Diz respeito ao ônus da prova, ao *ônus probandi*.

No Brasil, a dinamização do ônus da prova já vem sendo estudada pela doutrina e também aplicada pelos Tribunais em situações cuja regra geral do ônus da prova revela-se insuficiente na coleta de provas que resulte num provimento judicial com absoluta apreensão da veracidade dos fatos e, por conseguinte, mais justo.

Ao elucubrar a insuficiência da teoria estática positivada no art. 333, do CPC, ante as especificidades do caso concreto, Arruda Alvim (2008 apud ZANETI, 2011, p. 126), ensina que:

Casos haverá em que se poderá ter dúvida a respeito da distribuição, in concreto, do ônus da prova. Um dos critérios preconizados é o de, então, atentar-se, para a facilidade com que um litigante faria a prova do fato que lhe interessa e, correlatamente, a extrema dificuldade que essa mesma prova acarretaria se fosse feito pelo outro litigante.

A teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, em que pese não positivada no CPC brasileiro, já vem sendo pragmatizada pelos Tribunais pátrios, justamente porque tem como alavanca a Constituição que visa não só a segurança jurídica, mas também uma efetiva tutela jurisdicional.

Neste contexto, João Monteiro de Castro (2005, p. 190) assevera que:

A jurisprudência, dando mostras de flexibilizar o entendimento tradicional, em homenagem ao princípio da efetividade da tutela jurisdicional, na medida em que esta objetiva garantir o direito a quem realmente o titule, já agrega esta teoria, que encontra campo no panorama do direito positivo brasileiro, sem, contudo com ele conflitar”.

Maria Elizabeth de Castro Lopes e João Batista Lopes (2008 apud ZANETI, 2011, p. 137) lecionam:

A teoria da carga dinâmica da prova compatibiliza-se perfeitamente com a Constituição Brasileira quando se coteja a teoria com os princípios do acesso à justiça (artigo 5º, XXXV), do devido processo legal (artigo 5º, LIV), do

contraditório e da ampla defesa (artigo 5º, LIV).

Mas, não é só a Constituição que embasa a aplicação da referida teoria no Direito pátrio. Paralelo do artigo 5º, caput e inciso I, da CF, está a isonomia processual prevista no artigo 125, inciso I, do CPC.

A doutrina elenca outros artigos do CPC que corroborariam também a distribuição dinâmica do ônus da prova, como os artigos 14, 16, 17, 18 e 125, III, que tratam da lealdade, boa fé e veracidade processual, os artigos 339, 340, 342, 345 e 355, que tratam sobre a cooperação das partes com o magistrado na elucidação dos fatos controvertidos (DIDIER JUNIOR, 2008b, p. 527).

Em complemento, cabe ressaltar que o art. 232 do Código Civil brasileiro estabelece que a recusa à perícia médica ordenada pelo magistrado poderá suprir a prova que se pretendia obter com o exame. Vale dizer que se o réu, em uma ação de investigação de paternidade se recusar a realizar o exame do DNA, caberá a ele provar que não é o pai.

Logo, a dinamização do ônus da prova pode ser aplicada atualmente, ainda que não tenha sido positivada expressamente, mediante a aplicação supletiva dos preceitos constitucionais e processuais supramencionados.

5.1 A inversão do ônus da prova no código de defesa do consumidor

O art. 6º, inciso VIII, do CDC, institui os direitos básicos do consumidor e dentre estes a inversão do ônus da prova a critério do juiz, que poderá ocorrer, quando for verossímil sua alegação ou quando o consumidor for hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiência, ou seja, de acordo com a experiência comum ministradas pela observação do que ordinariamente acontece (art. 335 do CPC).

A verossimilhança da alegação ocorre quando o argumento traz em seu bojo a aparência de ser verdadeiro, isto é, a probabilidade de as razões apontadas serem legítimas. Já a hipossuficiência está atrelada à fragilidade econômica do consumidor, presumivelmente em desvantagem na defesa de seus interesses.

Semelhante é o desequilíbrio enfrentado pelo obreiro nas relações trabalhistas, que, também, em razão da sua hipossuficiência, quer seja instrumental ou econômica, vê, não raro, gorado seu intento de convencer o magistrado da veracidade dos fatos alegados, restando apenas a improcedência dos pedidos. Como fora mencionado anteriormente, os atos de assédio moral são velados e sutis, sendo incomum sua prática às claras. Tais circunstâncias inviabilizam sua prova em juízo, situação que exige a incidência da norma extraordinária a fim de

assegurar o direito à prestação jurisdicional justa e a igualdade substancial.

A jurisprudência vem admitindo, ainda que timidamente, a inversão do ônus da prova na hipótese de assédio sexual, conforme se observa a diante:

ASSÉDIO SEXUAL – INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA – POSSIBILIDADE – nos casos de assédio sexual é possível a inversão do ônus da prova em favor do obreiro, considerando sua hipossuficiência em face do empregador e desde que aplicado subsidiariamente por força do art. 8º e parágrafo único da CLT. DANO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – CONFIGURAÇÃO – ÔNUS DA PROVA – Invertido o ônus da prova em favor do empregado, em virtude da dificuldade de comprovação do assédio sexual pela vítima, visto que este crime geralmente não ocorre na presença de terceiros, e não se desincumbindo a reclamada do encargo de comprovar a inexistência deste ilícito, mantém-se a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral.

(TRT 14 R. – RO 01036.2006.041.14.00-3 – Rel. Juiz Conv. Lafite Mariano – DOJT 08.08.2007)

Ainda sobre o tema, registra-se as ponderações de Sergio Cavalieri Filho (2011, p. 107)

Código de Defesa do Consumidor, destarte, rompendo dogmas e estabelecendo novos paradigmas para as relações entre desiguais, fê-lo, também, no que se refere à carga probatória, ora transferindo o ônus da prova ao fornecedor (inversão ope legis), do que nos dão exemplos os arts. 12, §3º e 38, ora admitindo que tal se opere por determinação do julgador (inversão ope judicis), conforme art. 6º, VIII.

No mesmo sentido é o entendimento do STJ:

RECURSO ESPECIAL. CONSUMIDOR. RESPONSABILIDADE POR VÍCIO NO PRODUTO (ART. 18 DO CDC). ÔNUS DA PROVA. INVERSÃO "OPE JUDICIS" (ART. 6º, VIII, DO CDC). MOMENTO DA INVERSÃO. PREFERENCIALMENTE NA FASE DE SANEAMENTO DO PROCESSO.

A inversão do ônus da prova pode decorrer da lei ("ope legis"), como na responsabilidade pelo fato do produto ou do serviço (arts. 12 e 14 do CDC), ou por determinação judicial ("ope judicis"), como no caso dos autos, versando acerca da responsabilidade por vício no produto (art. 18 do CDC). Inteligência das regras dos arts. 12, §3º, I, e 6º, VIII, do CDC. (...)

(REsp 802.832/MG, Rel. Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, Segunda Seção, Dje 21-9-2011).

Portanto, a dinamização do ônus da prova deve ocorrer, sempre que, no caso concreto, a regra geral tornar excessivamente onerosa ou impossível a demonstração dos fatos pertinentes e necessários ao desfecho da causa.

6. Conclusão

O assédio moral pode ser facilmente encontrado em qualquer lugar onde haja um grupo de pessoas. Porém, é nas relações de trabalho que o fenômeno é alvo de grande interesse e estudo dos operadores do direito, em face da hipossuficiência do trabalhador.

Destaca-se que esse fenômeno não é um problema atual como se imagina. Com ele a humanidade convive desde os primórdios das relações trabalhistas.

No entanto, somente nas últimas décadas do século XX é que o assédio fora identificado como fenômeno capaz de degradar o ambiente laboral, sendo certo que uma dos fatores determinantes para a sua ocorrência é a busca incessante pelo lucro que exige índices altíssimos de produção às custas quase sempre da precarização das condições de trabalho.

O assédio moral é caracterizado por atos provenientes do empregador, ou dos seus prepostos, ou ainda próprios empregados. Cabe ressaltar, que a conduta deve ser reiterada, ou seja, deferidas no tempo, porque uma única conduta, embora ofenda a dignidade do trabalhador, não é capaz de caracterizar assédio moral.

Neste contexto, numa demanda trabalhista em que o trabalhador pleiteie a condenação da empresa a título de indenização por danos morais, em decorrência do assédio moral, incumbe a este o encargo de demonstrar a plausibilidade da demanda. Isso porque, ao autor compete a cabal demonstração do fato constitutivo de seu direito, conforme a regra estática de distribuição do ônus da prova contida no art. 333 do CPC.

Em resposta à teoria estática da distribuição do ônus *probandi*, a doutrina moderna vem sugerindo a aplicação, supletiva, da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, que sustenta que o ônus da prova incumbe à parte que tem melhores condições de produzi-la.

Adiante, fora abordado o instituto da inversão do ônus da prova, que a princípio foi idealizado para a defesa do consumidor em juízo, como se observa no art. 6º do Código de Defesa do Consumidor, todavia pode perfeitamente ser aplicado as contendas do processo trabalhista, porquanto tanto nas relações consumeristas

como nas relações trabalhistas há um sujeito hipossuficiente em um dos polos da demanda.

Indiscutivelmente, a inversão do ônus da prova é um instrumento processual capaz de equalizar o desequilíbrio da relação jurídica, podendo, assim, ser aplicada ao processo trabalhista, uma vez que se amolda perfeitamente a sistemática celetista.

Sob a égide do princípio da colaboração e imbuído do ideal de justiça, o juiz do trabalho da atualidade deve estar atento as dificuldades que normalmente inviabilizam a produção de provas do trabalhador, no que tange ao assédio moral.

Não se pode encobrir tal ocorrência, nem tampouco fechar os olhos e fingir que esse fenômeno não representa um atentado contra a dignidade humana, principalmente nas relações trabalhistas, onde o que está em jogo é a integridade do trabalhador que dispõe unicamente da sua força de trabalho para ingressar no mundo capitalista.

Logo, norteado pelo conceito de justiça ideal e ressaltando a conduta do juiz da modernidade, defende-se a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova quando o trabalhador encontrar dificuldade real de provar a violação à sua integridade para que, assim, a justiça do trabalho cumpra com o mister para o fora idealizada.

Agradecimentos:

Primeiramente a Deus pela oportunidade, em segundo a todos os professores, um eterno

obrigado, por terem conduzido com maestria, todo o aprendizado durante esses cinco anos de convivência, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Em especial, ao Professor Orientador Evandro José Morello, pela paciência, ensinamentos e postura exemplar com que conduziu a orientação, para que ao fim, juntos pudessemos chegar ao término desse trabalho.

Referências Bibliográficas:

1. ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.
2. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
3. BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.
4. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
5. CASTRO, João Monteiro. **Responsabilidade civil do médico**. São Paulo: Método, 2005.
6. CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de direito do consumidor**. 3. ed. [s.l.]:Atlas, 2011.
7. COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr, 1999.
8. DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil**. 2. ed. Salvador: Podivm, 2008a. v. 2.
9. _____. **Curso de direito processual civil: Teoria geral do processo e processo de conhecimento**. 9. ed. Salvador: Podivm, 2008b.
10. FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9512>. Acesso em: 18 nov. 2014.
11. FREITAS, M.E.; HELOANI R.; BARRETO M. **Assédio moral no trabalho**. Coleção debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
12. GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.
13. HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 7. ed. Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL, 2012.
14. LOPES, João Batista. **A prova no direito processual civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
15. NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 26 out. 2014.
16. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navegandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8838>. Acesso em: 9 set. 2014.
17. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. 2014. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 nov. 2014.
18. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Planalto. 2014. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm. Acesso em: 20 out. 2014.
19. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. 2014. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 06 nov. 2014.
20. PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. Curitiba: Juruá, 1994.
21. SANTOS, Antônio Jeová dos. **Dano moral indenizável**. 4. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2003.
22. SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.
23. ZANETI, Paulo Rogério. **Flexibilização das regras do ônus da prova**, São Paulo: Malheiros, 2011.