



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

TERCIO DE OLIVEIRA RAMOS

A IMPORTÂNCIA DAS PROVAS NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL  
NO AMBIENTE DE TRABALHO

SOUSA - PB  
2009

TERCIO DE OLIVEIRA RAMOS

A IMPORTÂNCIA DAS PROVAS NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL  
NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.

SOUSA - PB  
2009

Tercio de Oliveira Ramos

A IMPORTÂNCIA DAS PROVAS NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO

*Robson Antão de Medeiros*

Presidente: Robson Antão de Medeiros (Orientador)  
Prof. PhD – Faculdade de Direito – Universidade de Coimbra

*Petrúcia Marques Sarmiento Moreira*

Membro: Petrúcia Marques Sarmiento Moreira  
Prof. UFCG e Doutoranda pela UCES – Universidad de  
Ciências Empresariales y Sociales.

*Maria Elza de Andrade*

Membro: Maria Elza de Andrade  
Prof. Especialista pela UFCG

Dedico esse Trabalho

Aos meus amados pais: Severino Eilson Ramos e Maria Madileine de Oliveira Lima, pelo esforço desempenhado visando a minha formação. E à Arsone, pelo incentivo e carinho dedicados ao longo da minha vida acadêmica.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus, por ter me guiado pelo melhor caminho e iluminado minha vida sempre; proporcionando-me muitas glórias às quais sem sua mão divina não seriam possíveis, assim, venho agradecer por mais este sonho realizado.

À minha amada mãe, Maria Madileine de Oliveira Lima, pelo amor que me é dedicado durante todos esses anos, além do enorme e importante incentivo para a minha formação profissional, que mesmo diante das adversidades, nunca me faltou em carinho, apoio e total dedicação à minha vida acadêmica.

Ao meu amado pai, Severino Eilson Ramos, por sempre me dedicar o seu amor, carinho e alegria; por ser para mim um exemplo, que mesmo diante de todas as adversidades sofridas, conseguiu dar a volta por cima e me ensinar que por mais que os homens desonestos pretendam macular a justiça, ela é inevitável!

À Arsonne Feitosa Bezerra dos Santos, pelo verdadeiro amor que me foi dedicado, por todo o apoio aos meus projetos de vida. Por ter me incentivado a prestar vestibular para a UFCG – Campus de Sousa e ter me incentivado sempre à melhor formação possível. Sempre compreendendo a distância que nos separava. Agradeço a Deus todos os dias por ter, naqueles 14 de fevereiro de 1999, colocado você em minha vida. Um grande beijo!

Agradeço aos meus demais familiares, em nome do meu querido irmão Tamer de Oliveira Ramos, pelos bons momentos que sempre passamos, renovando o desejo de que Deus abençoe a todos, pois, sou eternamente grato pela família que possuo.

Aos meus grandes amigos e irmãos, Trajano Junior e Hugo Rodrigo, pela oportunidade de, durante cinco anos e meio ter encontrado em vocês, importantes parceiros, seja nos estudos, nas farras, no trabalho ou apenas naquela boa conversa. Enfim, também peço a Deus que abençoe vocês e gostaria que soubessem que sou eternamente grato por essa amizade tão especial que a mim é dedicada.

As minhas grandes amigas de faculdade, Silvia, Waleska e Thayane, por tornarem os momentos naquela instituição de ensino sempre mais divertidos, além

do companheirismo e amizade que me foi dedicado durante este árduo período. Afinal, "só tem nós mesmo"!

Agradeço também a Célia e Junhão pelo carinho que sempre me foi ofertado durante todos estes anos de moradia "juntos". Quero que saibam que este semestre sem a presença constante de vocês tornou-se mais difícil. Em contrapartida, agradeço a Mariana, que apesar da falta que sentíamos juntos de Junhão e Célia, conseguimos fortalecer ainda mais nosso laço de amizade. A você Mari, agradeço pela dedicação, companhia, compreensão, ou seja, por ser exatamente quem você é. Nossa amizade é forte e se Deus permitir, continuará assim.

Aos meus recentes, porém, não menos importantes amigos do prédio os quais posso citar: Rafaela, pela bondade presente em seu coração; Ingrid, pela companhia sempre agradável; Lucas (o fera), por sua eterna boa vontade; Amanda, por sua imensurável fé; Robson, por motivar sempre todos a estudar; e Luiza, pelo jeito meigo de ser. Desta forma posso afirmar que vocês todos me completam, para que possa ser quem sou. E assim, me considero o exemplo vivo de que um homem sem amigos não pode ser feliz. Sem vocês, minha alegria estaria visivelmente comprometida. Saibam que vocês moram no meu coração.

Aos mestres, aos quais agradeço na pessoa do meu orientador Robson Antão de Medeiros, por todo o conhecimento e atenção que me foi destinado, contribuindo de maneira efetiva para a minha formação profissional.

E a todas as outras pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para que eu pudesse concluir mais esta etapa da minha vida. Obrigado a todos!

“Suas paixões fazem o homem viver,  
sua sabedoria faz apenas o homem  
durar”.

(Nicolas Chamfort)

## RESUMO

No decorrer dos séculos, as relações interpessoais evoluíram consideravelmente, em especial no que tange às relações de trabalho, chegando atualmente a um patamar de valorização extrema do capital. Esse cenário gera um terreno propício à proliferação do assédio moral no ambiente de trabalho por se levar em consideração uma maior lucratividade, tornando o ambiente de trabalho sadio numa preocupação secundária. Neste contexto, fez-se uma análise do assédio moral em seus aspectos históricos e sociais, bem como o tratamento deste sob a ótica jurídica trabalhista. Evidenciam-se os diversos meios de provas existentes no processo *juslaboral*, além da importância das mesmas, no intuito da caracterização e reconhecimento por parte do judiciário brasileiro, da violência reiterada no ambiente de trabalho, referente às decisões judiciais voltadas ao tema. Para a realização da pesquisa utilizaram-se os métodos: histórico-evolutivo e exegético-jurídico, com a finalidade de apresentar a evolução do assédio moral, bem como interpretar e analisar o texto legal discutido durante o desenvolvimento do trabalho. A fundamentação se deu em forma de estudos bibliográficos pertinentes. Foi realizado um diagnóstico do assédio moral, com a finalidade de conceituá-lo como um fenômeno organizacional que é tratado com rigor pela Justiça do Trabalho. Busca-se destacar a importância da prova na constatação dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, embasando-se principalmente nas decisões proferidas por diversos tribunais do país. Finalmente, conclui-se que a comprovação destes fatos deve estar calcada em provas legítimas e irrefutáveis, para que se pleiteie a devida reparação dos danos experimentados pela vítima de assédio moral.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Justiça do Trabalho. Prova.

## ABSTRACT

Over the centuries, the interpersonal relationships have evolved considerably, especially regarded to work relations, currently reaching a level of extreme exploitation of the capital. This scenario creates a favorable ground for proliferation of bullying into the workplace considering a higher profitability, making the health work environment a secondary concern. In this context, an analysis of bullying has been made in its social and historical aspects and treatment from the perspective of legal labor. Evidencing the several ways of proof that exist in the labor justice process, besides the importance of them in the order of the characterization and recognition by the Brazilian judiciary, the reiterated violence in the workplace, related to the judgments aimed at the subject. The methods used for conducting the research were: historic-evolutionary and exegetic-juridical, with the aim of presenting the development of bullying, as well as interpreting and analyzing the statutory text discussed during the development of the work. The substantiation was in order of bibliographic relevant studies. A diagnosis of bullying was made, in order to conceptualize it as an organizational phenomenon that is treated accurately by the Labor Court. Pursuit to highlight the importance of finding proof in cases of bullying in the workplace, based mainly in the decisions made by various courts of the country. Finally, it is concluded that the evidence of these facts must be legitimate and based on irrefutable evidence, to demand the proper repair of the damage experienced by the victim of bullying.

**Keywords:** Bullying. The Labor Court. Proof.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACO – Acórdão

Art. – Artigo

CF/88 – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DJ – Diário da Justiça

MG – Minas Gerais

MT – Mato Grosso

Nº. – Número

P. – Página

PB – Paraíba

PE – Pernambuco

PR – Paraná

R. – Região

Rel. – Relator

RO – Recurso Ordinário

RS – Rio Grande do Sul

T. – Turma

TJ – Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
CAPÍTULO 1 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL	14
1.1 Histórico.....	14
1.2 Conceito .....	16
1.3 Assédio Moral e Direitos fundamentais do trabalhador .....	20
1.4 Espécies de assédio moral.....	21
1.4.1 Assédio Moral Vertical Descendente .....	22
1.4.2 Assédio Moral Vertical Ascendente.....	23
1.4.3 Assédio Moral Horizontal .....	23
1.4.4 Assédio Moral Misto.....	24
CAPÍTULO 2 ASPECTOS GERAIS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO	26
2.1 Conceito .....	26
2.2 Princípios.....	27
2.2.1 Princípio da Necessidade da Prova .....	28
2.2.2 Princípio da Unidade da Prova.....	28
2.2.3 Princípio da Lealdade da Prova .....	29
2.2.4 Princípio do Contraditório.....	30
2.2.5 Princípio da Igualdade da Oportunidade de Prova.....	31
2.2.6 Princípio da Legalidade.....	32
2.2.7 Princípio da Imediação.....	32
2.2.8 Princípio da Obrigatoriedade da Prova .....	33
2.3 Ônus da Prova.....	34
2.4 Meios de Prova.....	36
2.4.1 Depoimento Pessoal.....	36
2.4.2 Testemunhas .....	38
2.4.3 Documentos.....	40
2.4.4 Perícia.....	41
2.4.5 Inspeção Judicial.....	42
CAPÍTULO 3 A IMPORTÂNCIA DAS PROVAS DO ASSÉDIO MORAL.....	44
3.1 Nexo Causal.....	44
3.2 Da Prova do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.....	46
3.3 Entendimento Jurisprudencial da Importância das Provas no Assédio Moral .....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	54
REFERÊNCIAS.....	56

## INTRODUÇÃO

Através da história, as relações interpessoais evoluíram consideravelmente, em especial no que tange às relações de trabalho, observando a necessidade do ser humano de ter que exercer determinada função, não como uma tarefa comum de sobrevivência (assim como ocorria nos primórdios da civilização), mas, dentro do panorama atual, com a possibilidade de ascensão dentro de uma sociedade segmentada por classes.

Inserida no modelo econômico global, hoje em crescente disseminação, desenvolvido durante séculos, surge a conduta de valorização exacerbada do capital, sobrepondo-se, assim, às condições dignas de trabalho e ao fortalecimento do trabalhador enquanto pessoa possuidora de direitos e deveres. Diante desse panorama, ainda se encontra a latente difusão da competitividade entre os sujeitos que compõem a sociedade trabalhadora como um todo, gerando um enorme abalo nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, transformando-as em hostis e prejudiciais aos trabalhadores.

Nesse patamar de desordem social, cria-se um terreno propício à proliferação da violência no ambiente de trabalho, transformando, mais uma vez, suas relações, onde, a partir da forte desvalorização dos direitos coletivos e insignificância do indivíduo perante a sociedade, criam-se situações que efetivamente vão de encontro com o meio ambiente de trabalho ideal. Sendo assim, a competitividade generalizada cada vez mais enaltece a hostilidade, ódio, falta de consideração do próximo como ser humano, além do sentimento de exclusão direcionado aos demais colegas de trabalho, desenvolvendo-se, assim, o fenômeno conhecido por assédio moral ou psicoterror.

Por medo de perder o emprego e tornar-se uma pessoa sem perspectivas de crescimento dentro da sociedade, a vítima se submete aos maus-tratos cometidos pelos sujeitos pertencentes ao seu ambiente de trabalho. Tal submissão se dá, muitas vezes, pela falta de estímulo, coragem e, principalmente, informação necessária a desenvolver um raciocínio lógico acerca do momento que está passando. Este fenômeno surge, principalmente, quando os responsáveis pela manutenção sadia do ambiente de trabalho tornam-se difusores de relações

perversas entre funcionários e gestores. Ao invés de praticarem políticas de melhoramento do ambiente de trabalho, geram cada vez mais sofrimento no mesmo.

O presente trabalho científico tem como objetivo analisar a importância das provas nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, analisando seus aspectos históricos em consonância com o contexto social, bem como seu tratamento na ótica jurídica trabalhista. Para isso, serão evidenciados os diversos meios de provas existentes no processo *juslaboral*, além de destacar a importância das mesmas no intuito da caracterização e reconhecimento, por parte do judiciário brasileiro, da violência reiterada no ambiente de trabalho, no que tange às decisões judiciais voltadas ao tema.

Para a realização da pesquisa utilizar-se-á o método histórico-evolutivo, vislumbrando apresentar a evolução do assédio moral. Paralelamente, se utilizará o método exegético-jurídico com a finalidade de interpretação e análise do texto legal discutido durante o desenvolvimento do trabalho. A fundamentação se deu em forma de estudos bibliográficos pertinentes.

Tendo em vista uma melhor compreensão do tema em destaque, se dividiu estruturalmente o trabalho em três capítulos. O primeiro capítulo abordará a evolução histórica do assédio moral em consonância com o seu surgimento perante a sociedade, para que, deste entendimento, possa se focar a sua conceituação de acordo com doutrina e jurisprudência voltada ao tema. Em seguida, será tratado o assédio moral em um aspecto de violação aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como a observação de suas diversas formas e espécies de ocorrência, considerando-o como um fenômeno organizacional.

No segundo capítulo será feita uma análise sobre os aspectos gerais da prova no processo do trabalho, bem como a sua conceituação, para posterior observação de seus princípios norteadores, buscando-se melhor entendimento acerca das mesmas. Além disso, será observado a quem recai o ônus de provar os fatos alegados em juízo, bem como as diversas espécies de prova aceitas no âmbito *juslaboral*.

Por fim, o terceiro capítulo destaca a importância das provas na constatação dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho através de decisões de diversos tribunais do país, bem como a possibilidade de reparação dos danos sofridos pela vítima em decorrência da conduta assediadora ora praticada.

Destacar-se-á, principalmente, a necessidade do nexo de causalidade entre a conduta e o dano experimentado por quem sofre o assédio, além das principais provas dos casos de assédio moral, observando-se as mais comuns. Da mesma forma, como se apresentam as decisões judiciais proferidas por Tribunais do Brasil, vislumbrando a irrefutável necessidade de provas cabais, no intuito da constatação efetiva da conduta ilícita contra as vítimas, para que, desta forma, possa se pleitear a devida reparação.

## CAPÍTULO 1 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL

A violência no trabalho (psicológica ou física) manifesta-se, inicialmente, nos tempos mais remotos, levando ao entendimento de que sua evolução está intimamente relacionada ao desenvolvimento da humanidade nos aspectos sociais, religiosos e econômicos. Infelizmente, ainda são escassos os estudos mais aprofundados a respeito de tal evolução, porém, nas últimas décadas, é notável o desenvolvimento de várias teses levando em consideração a evolução da violência no trabalho e, conseqüentemente, o assédio moral.

Diante dessa temática, diversos autores têm difundido, incessantemente, a idéia de que o assédio moral encontra-se cada vez mais presente nas relações de trabalho, principalmente diante de estudos produzidos por alguns dos pioneiros no desenvolvimento de teses como Heinz Leymann e Marie-France Hirigoyen.

A partir da evolução dos estudos científicos, realizados pelos precursores da tese do assédio moral, inicia-se em todo o mundo o envolvimento de diversas áreas do conhecimento, buscando a origem do assédio moral e visando caracterizar e, conseqüentemente, encontrar soluções e/ou formas de amenizar as conseqüências da violência sofrida no ambiente de trabalho.

### 1.1 Histórico

Nos primórdios da civilização, a figura do trabalho existia como uma forma essencial de sobrevivência, onde a falta de superioridade econômica e hierárquica fazia com que os homens sobrevivessem em um patamar de igualdade, transformando, assim, o trabalho numa atividade de subsistência tão natural quanto às demais. Desta maneira, diante da evolução do homem, surge a propriedade privada, criando-se uma relação de hierarquia e poder, onde quem trabalhava não detinha a propriedade do produto, remetendo-se a palavra trabalho à sua origem precípua, do latim "*tripalium*", um instrumento romano de tortura onde eram atormentados os escravos.

No período da Idade Média, o trabalho muda de imagem e começa a ser visto como uma forma de redenção divina, onde o clero e a nobreza figuravam como o ponto de ligação entre o reino dos céus e os trabalhadores, criando-se a idéia de que estes deveriam ser submissos àqueles. Com o nascimento do capitalismo, mais uma vez o significado de trabalho muda, passando ao entendimento de que o mesmo seria uma possibilidade de crescimento, criando-se, desta maneira, a sociedade classista, onde a ascensão do indivíduo apenas dependeria do seu próprio esforço, disseminando-se amplamente a idéia de competitividade entre os trabalhadores.

Em meio a esta revolução social, histórica e cultural, encontra-se um ambiente propício para a criação do fenômeno social conhecido como assédio moral, pois, o homem passa a ser alienado do produto do seu trabalho, justificando assim, a imagem de descartável. Atormentado pelo medo de perder seu emprego e tornar-se mais um à “margem da sociedade”, o trabalhador se submete à violência no ambiente de trabalho. Nesse sentido, ressalta Darcanchy (2009):

Este cenário agravado pela competitividade que permeia o mundo globalizado, caracterizado pela escassez de trabalho e excesso de oferta de mão-de-obra, é perfeito para a disseminação do assédio moral, pois a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas e nada éticas, predominando a arrogância e o interesse individual.

Diante deste panorama, surgem estudos científicos realizados na década de 80, inicialmente pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, tratando a respeito da violência sofrida durante a jornada de trabalho. Tais estudos se deram em forma de entrevistas, constatando-se vários problemas ocorridos no ambiente de trabalho e as conseqüências oriundas destas situações para os trabalhadores, além da efetiva constatação de casos, de acordo com Zanetti (2009).

Porém, pode-se afirmar que a obra mais conhecida sobre o tema é a da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen - *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano* - traduzida para diversos idiomas e que trouxe enorme contribuição para um melhor esclarecimento a respeito da identificação, significado, e caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, popularizando o tema, segundo Heloani (2009).

No Brasil, pode-se citar como pioneira nos estudos relacionados ao assédio moral, a médica do trabalho Dra. Margarida Maria Silveira Barreto, que em meados de 2000 defendeu uma dissertação para mestrado, contendo ampla pesquisa realizada com um universo de 2.072 trabalhadores da grande São Paulo, constatando que 42% dos entrevistados apresentariam histórias de humilhação no ambiente de trabalho. Diante deste estudo, conseguiu diagnosticar as conseqüências, o sofrimento e as seqüelas trazidas com a violência sofrida pelos trabalhadores em seus respectivos ambientes de trabalho.

Desta forma, pode-se entender que o estudo científico e sua teorização são novos, porém o problema do assédio, não, existindo histórias deste os tempos da bíblia, como informado por Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2008, p. 16).

## 1.2 Conceito

Para um melhor entendimento do conceito de assédio moral, faz-se necessário ressaltar que o mesmo consiste em algo além das ocorrências isoladas de violência no trabalho, pois, diferente de tal fato, o assédio moral encontra seu enfoque na destruição psíquica do indivíduo, na violência por reiteradas vezes, tendo suporte em um lapso temporal. Nesse panorama, pode-se destacar como pioneiros na conceituação do assédio moral, o médico e pesquisador na área da psicologia do trabalho Heinz Leymann e a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen. No entendimento de Leymann (1993):

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega desenvolve contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Já para Hirigoyen (2002), assédio moral consiste em:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A partir desta apresentação ao mundo do que seria esse fenômeno, iniciaram-se vários outros estudos relacionados ao tema e começam a surgir definições variadas para a expressão assédio moral, tendo em vista uma evolução e melhor caracterização deste fenômeno social, porém todas com embasamento no que preceituaram os estudiosos ora citados.

Vários autores elaboraram definições em diversas áreas do conhecimento, como Psicologia do Trabalho, Medicina do Trabalho e Direito Trabalhista. No âmbito brasileiro, destaca-se a conceituação dada por Barreto (2000 apud PAROSKI, 2009):

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Note-se que nesta definição de assédio moral, Barreto (idem) fez questão de destacar além da caracterização da conduta abusiva por situações constrangedoras, humilhantes e que degradam o meio ambiente de trabalho, a finalidade (perda do emprego), além dos sujeitos mais comuns envolvidos em tal situação. Nesse ínterim, ensina Zanetti (2009) que:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham a atingir a saúde do trabalhador [...].

Observa-se nesta elaborada definição, uma maior abrangência em torno da caracterização do assédio moral, tendo em vista a necessidade do lapso temporal, além de um prejuízo à saúde do trabalhador para que fique consubstanciada a conduta assediadora. No mesmo enfoque evolutivo, pode-se destacar o conceito formulado por Piovesan e Rodrigues (2004 apud DARCANCHY 2009):

**Assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa.** São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. (Grifo nosso).

Já no conceito acima apresentado, observa-se um maior relacionamento da caracterização do assédio moral no trabalho, com a violação à integridade física ou psíquica de quem o sofre, ou seja, atingindo diretamente a saúde do indivíduo como um todo.

Mesmo diante de todas as formulações a respeito do assédio moral trazidas ao texto, observa-se que, a partir de uma variação cultural, social, histórica e territorial, tais conceitos destacam características um pouco diferenciadas, mas que não fogem em momento algum ao cerne da temática do assédio moral.

Ainda assim, após vasto estudo produzido por diversos autores brasileiros e estrangeiros, observa-se que a legislação brasileira ainda não traz nenhuma referência ao conceito de assédio moral. Porém, encontram-se em diversos julgados relativos ao tema a ilustração de forma bastante explícita, de algumas conceituações, assim como se encontra no Recurso Ordinário julgado pelo TRT 3ª Região (TRT/MG, 2005):

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL – O assédio moral conceitua-se pelo terror psicológico.** De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o

exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego". **Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.** A questão é que, Independentemente do rigor do conceito que também merece críticas, o termo "assédio moral", também conhecido como mobbing (Itália e Alemanha), harcèlement moral (França), e a sua caracterização já entraram para o nosso mundo jurídico. Se o comportamento apontado (ação ou omissão) é efetivamente comprovado ter sido exercido por um certo período durante a execução do contrato de trabalho, de forma premeditada e, principalmente, desestabilizando psicologicamente o empregado no exercício da sua prestação de serviços, de forma a configurar uma violência psicológica, capaz de repercutir intencionalmente para um dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, caracteriza-se o assédio moral que afronta contra a dignidade humana. (TRT 3ª Região – 2ª Turma – RO nº. 1423/2004.037.03.00-9 – Rel. Des. Hegel de Brito Bóson – DJMG 06.05.05 – p. 6). (Grifo nosso)

Diante do julgado transcrito, vê-se que, ao proferir decisão, o julgador o caracterizou, fazendo menção, inclusive, ao lapso temporal defendido pelos estudiosos, além de conceituar o fenômeno, enfocando suas espécies. Afirma que o assédio se dá não só entre chefes e subordinados, mas também entre os próprios colegas de trabalho, porém, este é um assunto que será tratado posteriormente.

Desta feita, as condutas conflituosas comumente presentes no meio ambiente do trabalho, seja entre superiores e subalternos ou entre colegas, desde que não haja violência, são consideradas normais, esclarecendo-se que nem todo conflito no ambiente de trabalho caracteriza-se como assédio moral, segundo Carvalho (2009). Importante lembrar que, nas condutas praticadas pelos assediadores, geralmente encontra-se a não aceitação de uma diferença no outro ser humano, tendo, desta forma, uma enorme semelhança com a discriminação. Assim, tais condutas discriminatórias podem desenvolver-se e caracterizarem a violência que causa o assédio.

Logo, o assédio moral se apresenta indo de encontro ao que preceitua a Constituição Federal de 1988, no que tange à violação, à dignidade humana e aos direitos de personalidade, além de contrariar também a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais precisamente no explicitado em seus arts. 482 e 483, de acordo com Carvalho (idem).

### 1.3 Assédio Moral e Direitos fundamentais do trabalhador

Os direitos fundamentais surgiram com o objetivo de proteger os direitos individuais dos particulares em relação ao Estado, evitando que o ente de maior poder dentro da sociedade se sobrepusesse aos interesses coletivos, impondo suas vontades indiscriminadamente, segundo Vasconcellos (2009). Porém, com a evolução da sociedade, esses direitos fundamentais passam a ser ameaçados, não só pela ingerência estatal, mas também pelos próprios particulares em relação aos outros, tendo em vista a detenção de parcela do poder por alguns membros desta sociedade.

Traçando-se um diagnóstico do Direito Brasileiro, observa-se que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) trouxe avanços consideráveis no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais, inclusive, tratando a condição do trabalhador perante o Estado e demais particulares.

Neste intuito, apresenta a CF/88, em seu art. 1º, os fundamentos do Estado Democrático de Direito, onde se destacam seus incisos III e IV, que tratam de conteúdo que pode ser relacionado, hodiernamente, à uma violação quando da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, quais sejam:

Art. 1º. [...]

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nesse traçado, afirma Moraes (2003, p. 128):

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Além destes fundamentos, pode-se citar o texto constitucional constante do art. 5º, inciso X, que garante ao ofendido a inviolabilidade de sua intimidade, honra, vida privada, imagem, além do direito de indenização pelo dano ora sofrido:

Art. 5º. [...]

[...]

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.

A Carta Magna, no capítulo dos Direitos Sociais, traz disposições que se aplicam perfeitamente ao tema do assédio moral, em seu art. 6º, ao dispor que:

São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Assim, diante dos conceitos de assédio moral no trabalho anteriormente trazidos, faz-se necessária a adequação das referidas definições ao que se encontra disposto na CF/88, principalmente no que tange à caracterização do assédio moral quando da violação à saúde e ao trabalho do indivíduo, ferindo profundamente direitos sociais atinentes a cada cidadão.

#### 1.4 Espécies de assédio moral

Com relação às espécies de assédio moral reconhecidas pelos estudiosos do tema, verifica-se a existência de quatro tipos, a saber: (1) assédio moral vertical descendente; (2) assédio moral vertical ascendente; (3) assédio moral horizontal; e

uma outra pouco difundida, mas relativamente comum que é o (4) assédio moral misto, segundo Zanetti (2009). Para se implementar a defesa do trabalhador em face de tais práticas, necessário se faz estabelecer suas características e os momentos nos quais surgem.

#### 1.4.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Esta espécie de assédio moral caracteriza-se pela conduta assediadora que parte do superior hierárquico em direção a um ou mais subordinados. Observa-se que é a espécie mais comum, pois, quase sempre, o assédio ocorre tomando por base o poder que o superior detém sobre seus inferiores hierárquicos. O terror psicológico praticado pelo superior hierárquico, ocorre, na maioria das vezes, com o intuito de fazer com que o ambiente de trabalho torne-se insuportável e por conseqüência que o funcionário se demita ou abandone o emprego.

Acerca do assunto, Carvalho (2009, p. 65) exprime sua opinião:

Referido expediente tem sido utilizado em muitas organizações empresariais como meio de reduzir custos, substituindo o empregado por um profissional mais jovem e – por corolário – pagando salários mais baixos.

Ainda assim, entende-se que um dos motivos de maior incidência para que superiores ou seus representantes hajam com tal conduta é a ameaça ou risco que os subordinados possam causar ao assediador, no sentido de serem bastante competentes ou assiduamente cumpridores de seus afazeres, gerando o receio de que, de alguma forma, este possa prejudicar ou ameaçar o poder daquele, de acordo com Carvalho (2009).

#### 1.4.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

Esta hipótese de assédio moral não é das mais comuns, pois ocorre de forma contrária à vertical descendente, ou seja, parte de um ou mais empregados direcionando-se ao seu superior hierárquico, segundo Guedes (2003). Nesse sentido, explica Zanetti (2009) que os subordinados praticam o terror psicológico principalmente quando:

Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles;

Assim, entende-se que mesmo não sendo uma das formas de assédio moral de maior enfoque, esta espécie pode vir a causar diversos prejuízos de ordem psíquica ao assediado, pois, embora menos comum, pode ocorrer com a mesma intensidade e duração das demais.

#### 1.4.3 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral a que ora se trata é aquele praticado entre os próprios colegas no ambiente de trabalho, ou seja, quando um ou mais empregados praticam o terror psicológico contra outro indivíduo de mesmo grau hierárquico. Segundo conceitua Guedes (2003, p. 36):

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.

Diante da conceituação acima mencionada, infere-se que a principal motivação que leva à prática deste tipo de assédio é a não aceitação de alguma diferença, ou fator na vítima por parte dos demais colegas de trabalho.

#### 1.4.4 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto é a espécie que, pode-se dizer, une a vertical descendente com a horizontal, caracterizado tanto pela relação de hierarquia quanto pela condição de igualdade hierárquica, ou seja, é aquela espécie simultaneamente praticada contra empregado por superior e colegas de trabalho, segundo Molon (2009).

Apesar de alguns estudiosos do tema não aceitarem a existência de tal espécie de assédio moral, já existem no Brasil diversos julgados que consideram como válida a sua existência, assim como no julgado do TRT 9ª Região (TRT/PR, 2006):

TRT-PR-03-02-2006 DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS). ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. A exemplo de milhares de trabalhadores que prestaram serviços a empresas integrantes da Administração Pública em condições absolutamente inadequadas e adquiriram moléstias profissionais, a autora foi tratada como um resíduo indesejável do conjunto de bens e direitos adquiridos pelo particular, no processo de 'privatização'. Como suas condições de saúde já não permitiam a produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. **As atitudes descritas nos autos tipificam o assédio moral, praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante.** Dano moral caracterizado e que merece reparação pecuniária voltada à amenização do sofrimento da autora e à prevenção de reincidência na conduta, pelo réu. (TRT 9ª Região – 2ª Turma – TRT-PR-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006 – Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 03.02.2006). (Grifo nosso).

Diante do *decisum* acima transcrito, claramente exhibe-se o reconhecimento desta espécie, válida para o entendimento do assédio moral. Porém, faz-se

importante lembrar que esta forma também pode manifestar-se de maneira continuada ao assédio horizontal, ou seja, quando, diante da violência praticada contra empregado por colegas de trabalho, o superior hierárquico se mantém omissivo ao terror psicológico ora praticado, segundo Hirigoyen (2002). Neste caso, o superior, em conjunto com os subordinados, pode ser responsabilizado pelas atitudes por estes praticadas, visto possuir a responsabilidade de zelar por um ambiente de trabalho sadio.

## CAPÍTULO 2 ASPECTOS GERAIS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

Entende-se que o instituto da prova é o mais importante dentro do processo, tendo em vista não haver possibilidade de acatamento ou não do pedido por parte do juiz, em caso de não existirem provas que assim o façam decidir. A prova no processo tem como finalidade o convencimento do juiz a respeito da procedência ou não dos fatos alegados, sendo considerado como o destinatário daquela, de acordo com Martins (1999).

No Processo do Trabalho, encontra-se a ocorrência do princípio da persuasão racional da prova, ou seja, o juiz é livre para apreciar a prova, porém indicando os motivos que o levaram a tomar determinada decisão. A respeito do tema, encontra-se embasamento no Código de Processo Civil - CPC, que, em seu art. 131, trata o seguinte:

O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

Assim, como dito anteriormente, a prova vem a ser um item deveras importante dentro do processo, pois, sem ela, não se concebe decisão ou solução no âmbito do processo *juslaboral*.

### 2.1 Conceito

O termo “prova” deriva do latim, mais precisamente do termo *probare*, que significa persuadir alguém, demonstrar algo. Esse significado, mesmo sendo deveras clássico, não difere em sua essência do conceito atual de prova, pois, pode-se dizer que é através da prova que as partes demonstrarão ao juiz a ocorrência ou não de determinado fato.

Sobre o tema, Saraiva (2007, p. 332) afirma que: “Prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos”. Ainda neste entendimento, Salgado (2009) afirma que: “A prova nos domínios do direito processual é o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz da sua existência ou inexistência”.

Desta maneira, infere-se que sem a figura da prova, não existe possibilidade de se demonstrar ou comprovar a legitimidade dos fatos postos em lide. Assim, não se concebe a existência de mera alegação em juízo, mas, a comprovação da mesma mediante as diversas formas admitidas em direito.

Para um melhor entendimento sobre a prova, mister se faz uma explanação a respeito das demais características atinentes ao tema, como: princípios; finalidades; a quem compete o ônus de provar; além dos meios de prova aceitos no Direito Processual do Trabalho. Características estas, que serão abordadas no decorrer deste capítulo.

## 2.2 Princípios

Em relação às provas no processo do trabalho, necessário se faz elencar os princípios pelos quais as mesmas encontram-se norteadas. Podem-se destacar oito princípios fundamentais, quais sejam: Princípio de necessidade da prova; Princípio da unidade da prova; Princípio da lealdade da prova; Princípio do contraditório; Princípio da igualdade da oportunidade de prova; Princípio da legalidade; Princípio da imediação; e Princípio da obrigatoriedade da prova.

O respeito a tais princípios é algo que deve se observar, no intuito de que, diante da prova, passe o juiz a proferir sua decisão embasada na veracidade dos fatos alegados, mediante provas que respeitem as características que o ordenamento jurídico exige.

### 2.2.1 Princípio da Necessidade da Prova

Tal princípio traz o entendimento de que quem alega algum fato tem por obrigação fazer prova de tal, pois, a simples afirmação em juízo não seria suficiente para que seja proferida alguma decisão, tendo em vista que a prova é a base para que o julgador possa sentenciar. Deve o juiz, a partir do seu convencimento, trazer à sua decisão a verdade real, devendo esta sempre prevalecer no processo.

Importante é seguir a regra ensinada por Martins (1999, p. 265): [...] “Aquilo que não consta do processo, não existe no mundo jurídico”. Sendo assim, deve o juiz levar em consideração apenas o que faz parte do processo.

### 2.2.2 Princípio da Unidade da Prova

O princípio acima mencionado ensina que a prova deve ser analisada como um conjunto, ou seja, a apreciação deve levar em conta a totalidade das provas, e não isoladamente, visando uma correta valoração dos itens probatórios acostados ao processo, segundo Saraiva (2007). Acerca do princípio da unidade da prova, assim trata Rosa (2005):

**O princípio da unidade da prova indica que as provas serão apreciadas em seu conjunto**, não havendo necessidade de decidir em favor de um dos litigantes, só porque um deles provou a maioria dos fatos em que se apóiam os seus pedidos. Pouco importam os meios de prova utilizados, desde que sejam lícitos, moralmente legítimos, não proibidos por lei. Na verdade, o importante é que os meios utilizados sejam eficientes, dando certeza, convicção, para provar o que foi pleiteado, contribuindo desta maneira para o convencimento do julgador. (Grifo nosso).

Desta maneira, a decisão a ser tomada pelo juiz está intimamente ligada ao que for apresentado pelas partes em termos de comprovação para que seu convencimento torne-se efetivo, sempre valorando tais provas mediante a legalidade e a partir do seu conjunto, não individualmente.

### 2.2.3 Princípio da Lealdade da Prova

O princípio da lealdade da prova, também conhecido como princípio da probidade, ensina que as provas devem ser produzidas com ética e lealdade, não se admitindo as provas produzidas através de meios ilícitos, assim como dispõe a CF/88 em seu art. 5º, LVI:

Art. 5º [...] [...]

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

[...]

Da mesma forma, encontra-se tal princípio, elencado no Código de Processo Civil, em seu art. 14, II, conforme abaixo:

Art 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo:  
[...]

II - proceder com lealdade e boa-fé;

[...]

O referido princípio busca, a todo instante, conter a verdade dentro do processo, não distorcendo ou deformando-a. Lembrando também que, tanto na produção da prova quanto no âmbito do desenvolvimento processual, as partes devem prezar por condutas éticas, de acordo com Rosa (2005).

Nesse entendimento, ainda considera-se forte a tese de que tal princípio encontra-se relativamente atenuado por outro, o princípio da razoabilidade. Sobre o tema, Leite (2004 apud SARAIVA, 2007) preceitua que:

[...] não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como, por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que fora vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o consentimento deste.

[...].

Desta forma, infere-se que o julgador, ao proceder à análise das provas, leve em consideração, além do princípio da lealdade da prova, o princípio da razoabilidade, tendo em vista o objetivo precípua de trazer ao processo a verdade real dos fatos.

#### 2.2.4 Princípio do Contraditório

O princípio do contraditório preza que, ao se apresentar em juízo uma prova por uma das partes litigantes em um processo, automaticamente a parte contrária investe-se no direito de impugnar tal prova, tendo em vista o respeito aos meios previstos em lei. Tal princípio encontra-se protegido pela Constituição Federal de 1988, mais precisamente em seu art. 5º, LV, que assim dispõe:

Art. 5º [...]

[...]

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

[...]

Desta forma, o princípio constitucional do contraditório deve ser efetivamente exigido e respeitado no decorrer da instrução processual, pois seu descumprimento gera nulidade processual por cerceamento do direito de defesa. Acerca do tema, pode-se destacar a seguinte decisão do TRT 4ª Região (TRT/RS, 2002):

EMENTA: NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA. **Hipótese em que o indeferimento da oitiva da testemunha da reclamada caracterizou cerceamento de defesa, ocorrendo violação ao amplo direito de defesa e do devido processo legal, assegurados pela Carta Magna, consoante os termos do art. 5º, LV, da Constituição Federal.** Prefacial acolhida, determinando-se o retorno dos autos à Vara de origem para a reabertura da instrução, oportunizando a produção da prova oral pela ré e aproveitando-se os demais depoimentos já prestados. Apelo que se dá provimento. (TRT 4.ª Região – RO 00310.641/00-4 – 2ª Turma – Relatora Juíza Conv. Maria Madalena Telesca – DJ 04.12.2002). (Grifo nosso).

Sendo assim, este princípio consta como um dos mais importantes norteadores no âmbito do Direito Processual Trabalhista, pois, não se pode conceber a falta do amplo direito de defesa a qualquer litigante, nem desconsiderar que tudo se norteie através do devido processo legal.

#### 2.2.5 Princípio da Igualdade da Oportunidade de Prova

O princípio ora em estudo reza que o juiz deve tratar igualmente as partes no que concerne à produção das provas, devendo o magistrado levar em consideração que ambas as partes devam apresentá-las no momento processual adequado. A título de fundamentação legal, pode-se destacar o enunciado contido no Código de Processo Civil, em seu art. 125, I, que aduz o seguinte:

Art. 125. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe:  
I - assegurar às partes igualdade de tratamento;  
[...]

O não cumprimento deste princípio também enseja na nulidade do processo, por desrespeitar o direito de defesa inerente às partes, observando-se que a nulidade só será decretada quando houver efetivo prejuízo àquela parte que não

obteve a mesma condição de tratamento em relação à produção de provas, pois, só assim, estará constituída condição legal para a nulidade do processo.

#### 2.2.6 Princípio da Legalidade

Referido princípio trata sobre a produção de provas de maneira específica, prevista em lei, vetando outros meios que não os legalmente aceitos, desta maneira assegurando o contraditório e a ampla defesa aos litigantes, de acordo sempre com as provas previstas em lei, segundo Rosa (2005). Lembrando-se que o processo é uma seqüência de atos que vislumbram a tutela jurisdicional, onde existem diversas fases, que de acordo com a necessidade e regulamentação, as provas deverão ser produzidas em momentos oportunos.

A lei disciplina a regulamentação referente às provas, considerando os critérios de tempo, lugar, meio e adequação. Tais fatores indicam que se respeite um momento oportuno para que a prova seja produzida, em lugar adequado, além de que os meios para produção sejam legítimos e haja uma adequação da prova ao fato, ou seja, alguns fatos só poderão ser provados por determinados meios de prova.

#### 2.2.7 Princípio da Imediação

O princípio da imediação ensina que o juiz é o detentor do direcionamento processual, ou seja, ele é o destinatário da prova, competindo-lhe a colheita das provas necessárias à conclusão de determinada lide. Nesse sentido, encontra-se enfoque no disposto no art. 765 da CLT, disciplinando que: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

Nesse ínterim, encontra-se o art. 852-D, também da CLT, que trata do procedimento sumaríssimo, disciplinando o cerne do princípio ora em estudo quando aduz o seguinte:

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado 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 de experiência comum ou técnica.

Dessa forma, faculta-se ao juiz toda a persecução da verdade real através do processo e, conseqüentemente, das provas a ele apresentadas, ficando o mesmo incumbido de selecionar e definir quais devem ser consideradas nos autos, ou seja, podendo excluir as que não se adequarem ou não se fizerem necessárias ao seu convencimento.

#### 2.2.8 Princípio da Obrigatoriedade da Prova

A princípio, pode-se afirmar que a solução da lide processual, com a conseqüente superposição da verdade, é de interesse não só dos litigantes, mas também do Estado, segundo Martins (1999). Desta forma, o julgador, ao determinar a apresentação de determinada prova, deverá ter seu requerimento acatado, pois, em caso de recusa injustificada, poderá o mesmo, valer-se do disposto no art. 359 do CPC, que aduz o seguinte:

Art. 359. Ao decidir o pedido, o juiz admitirá como verdadeiros os fatos que, por meio do documento ou da coisa, a parte pretendia provar:  
I - se o requerido não efetuar a exibição, nem fizer qualquer declaração no prazo do art. 357;  
II - se a recusa for havida por ilegítima.

Assim, torna-se a apresentação da prova requerida pelo julgador, de imprescindível necessidade, porém, a não produção da mesma por motivos justificados poderá ensejar a obrigatoriedade de se apresentar outra que comprove ou não o fato posto em lide nos autos, ficando a critério do juiz determinar qual será a mais viável.

### 2.3 Ônus da Prova

A palavra ônus significa, em termos gerais, um encargo, uma obrigação, um dever. No âmbito da prova no Direito Processual Trabalhista esta denominação perfeitamente se adéqua à obrigatoriedade que uma das partes tem de provar, ou seja, não basta apenas fazer uma alegação em juízo, mas faz-se necessário prová-la mediante as formas aceitas em lei.

Na visão de Martins (1999, p. 266), a origem e conceito da expressão “ônus da prova” pode ser relatado da seguinte forma: “A palavra *ônus* vem do latim *ônus*, que tem significado de carga, fardo, peso. *Onus probandi* é o dever de a parte provar em juízo suas alegações para o convencimento do juiz”.

Diante desse entendimento, as teorias que norteiam o ônus da prova em nosso ordenamento, encontram-se elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 818 e no Código de Processo Civil, mais precisamente no art. 333, I e II. Trata o art. 818 da CLT que: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Em face da simplicidade do disposto na regra trabalhista, os operadores do direito fazem valer o constante do art. 333, I e II, do digesto processual civil, que assim expõe:

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.  
[...]

Contudo, diante da evolução do Direito Trabalhista, verifica-se que, em muitas oportunidades, tais normas que se incumbem de distribuir o ônus da prova, terminam por causar injustiças, ou seja, quando existem situações em que os meios necessários para provar o fato alegado encontram-se sob custódia da parte contrária. Nesse entendimento, Boucinhas Filho (2009) afirma o seguinte:

**Nestes casos exigir rigor na aplicação da distribuição do ônus da prova findaria por inviabilizar o direito dos que buscam o judiciário.** Para solucionar esta questão vem ganhando força em todo o mundo o chamado **princípio da aptidão para a prova**, segundo o qual o ônus de produzir prova deve ser atribuído a quem tem os meios para fazê-lo, independentemente de se tratar de fato constitutivo, modificativo, impeditivo ou extintivo do direito da outra parte. (Grifo nosso).

Nesse traçado, observa-se a plena possibilidade da inversão do ônus da prova nos casos envolvendo contendas trabalhistas, inclusive já pacificado em jurisprudência, assim como no *decisum* do TRT 6ª Região (TRT/PE, 2005), abaixo transcrito:

EMENTA: SALÁRIO FAMÍLIA – ÔNUS DA PROVA DA APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS CORRESPONDENTES. Sem prejuízo das regras insculpidas no art. 818 da CLT, combinadas com as do art. 333 do CPC, **inverte-se ao empregador o ônus da prova quanto à apresentação dos citados documentos, no curso do pacto laboral, considerando a aplicação do princípio da melhor aptidão para a prova**, vigente sobretudo no âmbito do processo do trabalho, pouco importando que se trate de prova positiva ou negativa ou de que o interesse fosse desta ou daquela parte. Ademais, compete ao empregador, quando da admissão do funcionário, exigir-lhe a declaração da existência ou não de filhos, a fim de verificar se o mesmo está apto à percepção do salário família, bem como em que número de cotas. (TRT 6.ª Região – RO 00434-2002-311-06-00-5 – 2ª Turma – Relatora Juíza Patrícia Coelho Brandão Vieira – DJ 15.03.2005). (Grifo nosso).

Diante dos ensinamentos transcritos, observa-se que, gradativamente, a aceitação do Princípio da Aptidão para a Prova, por parte dos operadores do direito, torna-se realidade, tendo como principal objetivo, a proteção da parte considerada hipossuficiente no âmbito do processo trabalhista, segundo Saraiva (2007).

## 2.4 Meios de Prova

Os meios de prova são as diferentes espécies que serão produzidas em juízo no decorrer da instrução processual, caso as partes litigantes não entendam ser viável o acordo prévio com a conseqüente solução da lide, vislumbrando demonstrar a verdade acerca do fato alegado pela parte, de acordo com Martins (1999, p. 268).

O Código de Processo Civil não elenca, de maneira específica, quais são os meios de prova cabíveis ao processo do trabalho, porém, afirma que: “Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa”.

Assim, desde que o meio seja munido de idoneidade, legalmente aceito, legítimo e vislumbre mostrar a verdade dos fatos alegados pelas partes, será tido como válido e aceitável no âmbito do processo do trabalho. De acordo com o entendimento de Saad (2002, p. 442): “As provas admitidas pela CLT são as seguintes: a) depoimento pessoal da parte; b) testemunhas; c) documentos; d) perícias; e e) inspeção judicial, prevista nos arts. 440 e 441 do CPC”.

A partir deste entendimento, faz-se necessária uma melhor explanação a respeito dos diversos meios de prova acima elencados, como se segue.

### 2.4.1 Depoimento Pessoal

De início, necessário se faz a conceituação do que seria “depoimento pessoal”, que de acordo com Martins (1999, p. 269) é:

**[...] a declaração prestada pelo autor ou pelo réu perante o juiz, sobre os fatos objeto do litígio.** Não serve apenas para obter a confissão, mas também para esclarecer o juiz a respeito dos fatos do processo, delimitando a prova, para que esta possa ser avaliada. (Grifo nosso).

Pode-se dizer que o CPC contempla duas formas de depoimento pessoal, quais sejam: o interrogatório e o depoimento pessoal propriamente dito. Tais institutos encontram-se elencados nos arts. 342 e 343, respectivamente, do referido código processual. A diferenciação entre as duas formas citadas se dá basicamente no que se refere ao enunciado trazido pelo texto legal. Assim, considera-se interrogatório aquele feito *ex officio* pelo juiz em qualquer momento da instrução processual, tendo em vista esclarecer alguns detalhes sobre os fatos.

Já o depoimento pessoal é considerado como sendo aquele que também pode ser requerido pela parte contrária, devendo ser colhido apenas na audiência de instrução e julgamento, tendo como objetivo principal a confissão, porém, sem desprezar os esclarecimentos a respeito dos fatos que porventura possa trazer, de acordo com Saraiva (2007).

Outro meio de prova decorrente do depoimento pessoal, assim como citado acima, é a confissão. Tal instituto encontra-se explicitado no Código de Processo Civil em seu art. 348, que reza o seguinte: “Há confissão, quando a parte admite a verdade de um fato, contrário ao seu interesse e favorável ao adversário. A confissão é judicial ou extrajudicial”. Tratando de confissão judicial, entende-se por aquela que é produzida dentro dos autos, seja espontânea ou provocada, conforme art. 349 do CPC, consubstanciando o seguinte:

A confissão judicial pode ser espontânea ou provocada. Da confissão espontânea, tanto que requerida pela parte, se lavrará o respectivo termo nos autos; a confissão provocada constará do depoimento pessoal prestado pela parte.

De mesma forma, a lei processual admite a confissão extrajudicial, ou seja, aquela que é produzida fora do caderno processual, feita por escrito à parte ou ao seu representante, lembrando-se que esta modalidade de confissão tem a mesma eficácia da confissão produzida judicialmente (SAAD, 2002).

Acerca do tema, Martins (1999, p. 269) aduz o seguinte:

**A confissão é considerada a rainha das provas. É dividida em real ou ficta**, podendo ser obtida em depoimento pessoal ou feita por procurador com poderes expressos para tanto. **A confissão real é feita expressamente. A confissão ficta é apenas uma presunção relativa de que os fatos alegados pela parte contrária são verdadeiros.** A confissão ficta pode ser elidida por outras provas existentes nos autos, em razão de ser uma presunção. (Grifo nosso).

Assim, a confissão que é feita no depoimento pessoal, é considerada como real ou concreta, pois os efeitos decorrentes da mesma são imutáveis, salvo em caso de vício ou falha na obtenção da mesma, segundo Nascimento (1999). Em contrapartida, pode-se inferir que a confissão ficta é aquela que ocorre a partir de uma presunção, ou seja, não tem o caráter expresso. Trata o art. 844 da CLT sobre a referida confissão, *in verbis*: “O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato”.

Tornando-se claro que o não comparecimento do reclamado ao chamamento da justiça do trabalho, configura-se como uma presunção de confesso, sem prejuízo à sanção de revelia.

#### 2.4.2 Testemunhas

A prova testemunhal é uma das mais antigas e sempre teve seu valor como sendo uma das mais importantes dentro do Direito através da história. Tratando sobre o assunto, Nascimento (1999, p. 420) assim concluiu:

A prova testemunhal é tão velha como a humanidade e a mais antiga de todas. Na Antiguidade e no direito egípcio, babilônico, grego, romano, hindu, bem como na Idade Média e, em grande parte, na Idade Moderna, o testemunho é considerado a principal prova processual.

Diante deste entendimento, hoje, principalmente no Direito Trabalhista, a prova testemunhal é uma das mais importantes, levando-se em consideração que muitas vezes esta é a única prova que as partes têm à disposição para comprovar perante juízo as alegações ora produzidas.

Segundo Martins (1999, p. 279): “A testemunha é um terceiro em relação à lide que vem prestar depoimento em juízo, por ter conhecimento dos fatos narrados pelas partes”. Corroborando com esse entendimento, Saraiva (2007, p. 351), aduz que: “Podemos conceituar testemunha como a pessoa chamada a juízo para depor sobre fatos constantes do litígio, atestando ou não a veracidade dos mesmos ou ainda prestando esclarecimentos sobre os fatos indagados pelo magistrado”.

Assim, todas as pessoas que tenham conhecimento a respeito dos fatos ocorridos e apresentados perante juízo, que possam contribuir para a perfeita solução da lide processual trabalhista, encontram-se passíveis de produzir em juízo a prova testemunhal, com exceção dos vetos contidos na CLT e CPC. Mais precisamente no art. 829 da CLT, trata das pessoas que não podem ser testemunhas, quais sejam: parente até o terceiro grau civil; amigo íntimo; ou inimigo de qualquer das partes. Além desses, encontra-se no art. 405 do CPC outro rol de pessoas que não podem produzir a prova testemunhal, *in verbis*:

Art. 405. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

[...]

§ 4º Sendo estritamente necessário, o juiz ouvirá testemunhas impedidas ou suspeitas; mas os seus depoimentos serão prestados independentemente de compromisso (art. 415) e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer.

Considera o Código de Processo Civil em seu art. 405, § 4º, que, em caso de estrita necessidade, o juiz poderá ouvir as testemunhas impedidas ou suspeitas, porém, sem que as mesmas prestem o compromisso de falar a verdade sob pena das sanções previstas em lei, decidindo o juiz a valoração que tal depoimento obterá. Diante da latente importância da prova testemunhal, o ordenamento jurídico brasileiro, buscou aperfeiçoar vários critérios atinentes à produção da referida prova, encontrando-se dispostos tanto na CLT, quanto na lei processual civil.

### 2.4.3 Documentos

A origem do termo “documento” é proveniente do latim *documentum*, que deriva do verbo *doceo* que significa ensinar, mostrar, indicar, pode-se dizer que é a maneira pela qual uma coisa é reconhecida por outra, tendo em vista a reprodução da manifestação de um pensamento, segundo Martins (1999). Conforme ensina Saraiva (2007, p. 362):

Documento é o meio idôneo utilizado como prova material da existência de um fato, abrangendo não só os escritos, mas também os gráficos, as fotografias, os desenhos, reproduções cinematográficas etc.

O dispositivo legal trabalhista traz, consubstanciado em seus arts. 777, 787, 780 e 830, matéria relacionada à prova documental, no entanto, tal disposição não se torna suficiente no âmbito processual trabalhista, desta forma, aceitando a aplicação subsidiária do que encontra-se elencado no CPC, em consonância com o que dispõe o art. 769 da CLT.

Desta maneira, o conjunto das regras processuais, que norteia a prova documental, exige o respeito às mesmas, para que, a partir daí, torne-se efetiva e válida a produção de provas mediante apresentação de documentos como subsídio de convencimento do julgador. De início, destaca-se o constante do art. 830 da CLT, que trata a respeito da forma de exibição do documento ao juiz: “Art. 830 - O documento oferecido para prova só será aceito se estiver no original ou em certidão autêntica, ou quando conferida a respectiva pública-forma ou cópia perante o juiz ou Tribunal”.

Considera-se que, em caso de juntada de documento sem a devida autenticação, mas que seja de conhecimento comum entre as partes, o mesmo pode ser aceito sem maiores problemas, bastando apenas que a parte contrária não o impugne, segundo Saraiva (2007).

Também se faz necessário lembrar que, com o advento da Lei nº. 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, a juntada de

documentos digitalizados também faz prova nos autos, assim como os originais. Com relação ao momento oportuno no qual o documento deve ser apresentado, observa-se o art. 787 da CLT, que assim dispõe: “Art. 787 - A reclamação escrita deverá ser formulada em 2 (duas) vias e desde logo acompanhada dos documentos em que se fundar”. Além do referido artigo, encontramos enfoque no Diploma Processual Civil, de maneira em que o seu art. 396, reza o seguinte: “Art. 396. Compete à parte instruir a petição inicial (art. 283), ou a resposta (art. 297), com os documentos destinados a provar-lhe as alegações”.

Diante das disposições contidas na CLT e no CPC, consubstancia-se que o reclamante deve, no ato da apresentação da petição inicial, apresentar toda a documentação em que se fundará para pleitear o pedido ora em foco. Já o reclamado deverá apresentar sua documentação probatória quando de sua defesa em audiência, de acordo com Saraiva (idem).

#### 2.4.4 Perícia

O referido meio de prova pode ser considerado como sendo um esclarecimento ao entendimento do juiz, no sentido de questões técnicas vinculadas ao processo, que porventura possam vir a superar o conhecimento científico do mesmo, gerando assim, dificuldade de solução do litígio, segundo Saad (2002). Acerca da perícia, Echandia (1972 apud NASCIMENTO, 1999) define da seguinte forma:

**É uma atividade processual desenvolvida, em virtude de encargo judicial, por pessoas distintas das partes do processo, especialmente qualificadas por seus conhecimentos técnicos, artísticos ou científicos, mediante a qual são ministrados ao juiz argumentos ou razões para a formação do seu convencimento sobre certos fatos cuja percepção ou cujo entendimento escapa das aptidões comuns das pessoas.** (Grifo nosso).

Mesmo sendo facultada ao juiz a assistência de um perito, visando um melhor esclarecimento acerca de fatores técnico-científicos discutidos no processo,

deve o mesmo respeitar as condições e regramentos contidos em lei. Tal necessidade encontra enfoque no que disciplina o art. 145 do Código de Processo Civil Brasileiro, *in verbis*:

Art. 145. **Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz será assistido por perito**, segundo o disposto no art. 421.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitado o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código.

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos.

§ 3º Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz. (Grifo nosso).

Diante do traçado processual acima disposto, infere-se que alguns requisitos básicos devem ser seguidos pelo julgador quando da escolha do perito, que deverá ser um profissional de nível universitário; ter sua especialidade comprovada em relação ao assunto que se fará parecer; e quando não houver na localidade, profissionais qualificados que se enquadrem nos requisitos dos §§ 1º e 2º, à critério do juiz fica a indicação do perito.

Vale lembrar que o juiz, não obtendo um total esclarecimento acerca dos fatos, poderá determinar, de ofício ou a requerimento da parte, nova perícia, a qual versará sobre os mesmos fatos à que recaiu a anterior. Oportuno se faz salientar que o juiz não está vinculado à conclusão do laudo pericial, ficando livre para embasar sua decisão em outros meios de prova constantes do processo.

#### 2.4.5 Inspeção Judicial

A inspeção judicial é outro meio de prova aceita pelo direito processual trabalhista, porém, a CLT encontra-se omissa em relação a tal, fazendo-se necessária a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, especificamente nos seus arts. 440 a 443. No entendimento de Nascimento (1999, p. 440): “a inspeção

judicial é simplesmente um reconhecimento ou uma diligência processual, com o fim de obter provas, mediante uma verificação direta”.

Já para Saad (2002, p. 476) o meio de prova ora em destaque, tem a seguinte conceituação: “Trata-se de diligência de índole pessoal, realizável pelo Juiz de ofício ou a requerimento da parte, em qualquer fase do processo, objetivando melhor esclarecimento do fato que interesse ao julgamento da causa”. Assim, os conceitos acima transcritos, corroboram com o que preceitua o CPC, em seu art. 440, ao tratar da inspeção judicial, quando afirma que: “O juiz, de ofício ou a requerimento da parte, pode, em qualquer fase do processo, inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato, que interesse à decisão da causa”. Ainda neste sentido explica o art. 442, incisos I, II e III, as situações em que a inspeção judicial se dará, *in verbis*:

Art. 442. O juiz irá ao local, onde se encontre a pessoa ou coisa, quando:  
I - julgar necessário para a melhor verificação ou interpretação dos fatos que deva observar;  
II - a coisa não puder ser apresentada em juízo, sem consideráveis despesas ou graves dificuldades;  
III - determinar a reconstituição dos fatos.  
[...]

Importante ressaltar que, após a conclusão da diligência, lavrar-se-á auto contendo todos os dados úteis ao julgamento da causa, também podendo ser instruído com desenho, gráfico ou fotografia, conforme disposto no art. 443 do CPC.

## CAPÍTULO 3 A IMPORTÂNCIA DAS PROVAS DO ASSÉDIO MORAL

Diante da crescente consideração do assédio moral como um fenômeno juridicamente sanável, automaticamente encontra-se a necessidade explícita da apresentação de provas que dêem azo ao que pleiteia o ofendido no âmbito da Justiça do Trabalho, vislumbrando a reparação dos danos ora sofridos. Como anteriormente visto, para que se proceda à aceitação do que pleiteia o autor da ação, necessário se faz, além da prova dos fatos, a comprovação dos danos moral, psíquico e emocional, para que assim, configure-se a conduta conhecida por assédio moral.

Entende-se que, por ser o assédio moral uma violência muitas vezes silenciosa, que ocorre em locais isolados e de maneira não aberta, vislumbrando o assediador não deixar vestígios, a prova dos fatos torna-se difícil, daí a importância da proliferação das ações judiciais, que, de maneira subsidiária, informam a sociedade e colocam em discussão o tema assédio moral.

Nesse ínterim, surgem diversos julgados no Brasil, que vêm a reiterar que a falta de provas contundentes no intuito de comprovação da conduta assediadora tornam improcedentes várias ações intentadas na Justiça do Trabalho, tornando a prova item de valor essencial na caracterização do assédio.

### 3.1 Nexo Causal

Nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, necessária se faz a exposição de um nexo de causalidade, no intuito de haver um elo de ligação entre a conduta assediadora no ambiente de trabalho e as conseqüências físicas e/ou psíquicas sofridas pelo assediado em decorrência de tal violência, segundo Zanetti (2009). Nesse intuito, existe publicada a Resolução nº. 1.488 de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina, que trata do nexo de causalidade entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, que em seu art. 2º expõe o seguinte:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Diante da norma acima transcrita, fica evidenciado que, se não houver uma efetiva análise do nexo de causalidade, prejudicada estará a prova do dano psíquico ou físico ligado à conduta de violência praticada pelo assediador. Ainda, nesse entendimento, vale ressaltar o seguinte julgado do TRT 3ª Região (TRT/MG, 2007) que trata do nexo de causalidade, abaixo transcrito:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, podendo ser enaltecida a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho. **Efetivamente danos psíquicos se revestem à índole patológica e constituem, portanto, enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico com nexo causal entre o ambiente nocivo de trabalho e o psiquismo da vítima e isto envolve prova.** Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições etc. Esses estados devem guardar igual nexo de causalidade com o fato danoso. A doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro, por meio de uma alteração psicopatológica comprovada e o segundo, na lesão a direitos da personalidade, mas é atando-os ao conceito de assédio moral que deverá ser definido o comportamento do assediador, **sendo de enfático o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral na construção da ilicitude da conduta. A prova, nesse contorno, é paupérrima. Nada revela em contemporização a esse figurino, sendo o stress um sintoma possível na vítima de assédio,**

**mas que também pode ter inúmeras outras concausas, mesmo não dolosas, mas especialmente na particularidade de cada psiquismo.** É essencial o cuidado redobrado para não se presumir causas pelos seus efeitos. Pode uma pessoa assediada apresentar stress, mas nem todo stress é decorrência de assédio moral. **Não provados os fatos típicos alegados na petição inicial acerca do assédio moral, indevida a indenização pleiteada.** (TRT 3ª Região – 6ª Turma – RO nº. 00997-2006-112-03-00-3 – Rel. Emília Facchini – DJMG 30.01.2007). (Grifo nosso).

A partir do *decisum* em destaque, observa-se a exigência cabal do nexo de causalidade para que o pleito do autor seja acatado. Assim, em caso de insuficiência de provas que levem ao entendimento de que o dano psíquico ou físico sofrido pela vítima teve ligação com as condutas praticadas pelo terceiro agressor, impossível se torna o acatamento do pedido formulado pelo autor na inicial.

### 3.2 Da Prova do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Diante do pleito intentado junto à Justiça do Trabalho, necessário se faz provar, além do dano moral, os danos psíquicos e/ou físicos experimentados pela vítima, no intuito de que se esclareça da maneira mais cristalina que a mesma sofreu conseqüências oriundas dos atos reiterados praticados pelo assediador, caracterizando assim o assédio moral, desta forma, passível de indenização. Como a prova do assédio moral é deveras difícil, deve o julgador tomar por base alguns critérios, assim como ressalta Dallegrave Neto (2005, p. 242) ao afirmar que:

**A prova judicial da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, "age às portas fechadas".** Mediante essa situação, o meio mais eficaz e disponível à vítima, geralmente, é a gravação das conversas que caracterizam o assédio, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade da prova porque obtida "por meios ilícitos" (art. 5º, LVI, CF), pois do contrário, o direito da assediada ficaria eternamente prejudicado por falta de prova. **Quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais, o critério de preferência e sacrifício deve ocorrer à luz do princípio da proporcionalidade.** (Grifo nosso).

Em consonância com o entendimento doutrinário acima transcrito, importante se faz ressaltar o *decisum* do TRT 3ª Região (TRT/MG, 2004) que trata de prova obtida mediante gravação de conversa entre a vítima e o assediador, *ipsis verbis*:

EMENTA: DANO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. GRAVAÇÃO DE OFENSAS AO EMPREGADO NO LOCAL DE TRABALHO. ACEITAÇÃO DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA. Robustamente demonstradas pela prova as ofensas gravíssimas dirigidas pela representante da empresa à empregada, a hipótese autoriza não só a rescisão indireta do contrato de trabalho como também condenação da empresa em dano moral. **A gravação clandestina dos diálogos mantidos entre a empregada e os seus superiores no local de trabalho, nos quais essas ofensas eram sistematicamente praticadas, é perfeitamente legal e legítima, pois, apesar do desconhecimento dos ofensores, não se trata de interceptação de conversa alheia, pois foi feita por um dos interlocutores, em local de acesso ao público, sobre fato (o trabalho) da vida social dos envolvidos.** A hipótese, portanto, não caracteriza afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja, resguardada pelo artigo 5º, X, da Constituição Federal [...]. **Além de não se caracterizar prova ilícita, trata-se, no caso, do exercício do direito de defesa por parte da empregada, com o meio legítimo de que ela dispunha.** (TRT 3ª Região – 2ª Turma – RO nº. 01262-2002-111-03-00-7 – Rel. Alice Monteiro de Barros – DJMG 20.02.2004). (Grifo nosso).

Diante do entendimento acima transcrito, o julgador levou em consideração a dificuldade por parte da vítima em provar o assédio, concluindo que muitas vezes o mesmo deve considerar toda e qualquer prova que o assediado tenha em mãos para efetiva comprovação da violência sofrida, por serem os únicos meios disponíveis no momento da agressão. Ainda com relação à prova dos fatos, Zanetti (2009), afirma que:

[...]

Para provar os fatos, admitem-se todos os meios de provas em direito admissíveis, como: E-mails; Post-its; Gravação telefônica entre as partes, não podendo ser realizada por um terceiro, pois esta prova seria considerada interceptação e nesse caso a prova seria considerada ilícita; Testemunhas, ainda que uma só.

Nesse entendimento, infere-se que a prova do fato é livre, contudo, para que se prove o efetivo dano físico e/ou psíquico, oriundo da violência no ambiente de trabalho, necessários se fazem outros meios de também admitidos em direito, mas que deveras específicos no intuito de tal comprovação, assim como a prova pericial. Corroborando com esse entendimento, vale salientar o julgado do TRT 3ª Região (TRT/MG, 2006) que assim expõe:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e **a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial.** Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada. (TRT 3ª Região – 3ª Turma – RO nº. 00715-2005-080-03-00-7 – Rel. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães – DJMG 20.05.2006). (Grifo nosso).

No mesmo sentido, encontra-se o julgado do TRT 13ª Região (TRT/PB, 2006), conforme transcrição abaixo:

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. **Comprovada a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a integridade 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, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e a deterioração do ambiente de trabalho, tem-se por caracterizado o assédio moral, fazendo ele jus à indenização correspondente.** VALOR DA INDENIZAÇÃO. A fixação da indenização por danos morais deve ser orientada pelo princípio da razoabilidade, levando em consideração, de um lado, a extensão do dano experimentado pela vítima, de outro, a capacidade econômica do agressor, de modo a evitar a repetição de atos da espécie e oferecer ao ofendido compensação pelo prejuízo sofrido, além de ter a função de servir de exemplo para toda a sociedade, prevenindo a repetição de prática semelhante. Isto significa dizer que não se deve fixar um quantum a permitir vantagem indevida - isto é, enriquecimento sem causa -,

mas não se pode aceitar um valor que não represente uma sanção efetiva ao ofensor. (TRT 13ª Região – Tribunal Pleno – RO nº. 01632.2005.008.13.00-3 – Rel. Edvaldo de Andrade – DJPB 19.11.2006). (Grifo nosso).

Desta feita, os referidos julgados preceituam que, para a caracterização do assédio moral, são necessárias as presenças de determinados elementos, tendo como obrigatório o do dano psíquico-emocional, passível de prova pericial para constatação, lembrando que a vítima provará a sua degradação emocional obrigatoriamente ligada à violência sofrida no trabalho, ou seja, evidenciando umnexo causal. Só assim estará passível de reparação o dano ora sofrido.

Ainda, nesse sentido, a doutrina considera que, com a comprovação do fato que ocasiona o dano moral, em alguns casos, torna-se dispensável a efetiva prova da dor e/ou sofrimento experimentados pela vítima, até porque são de difícil constatação, levando-se em conta atingir o ser humano na esfera dos seus direitos de personalidade, conforme defende Alkimin (2008, p. 113):

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, **é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danum in re ipsa***, para a qual o dano moral se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral *in concreto*, pois, por ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação. (Grifo nosso).

Em consonância com o entendimento doutrinário acima exposto, pode-se destacar o recentíssimo julgado do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ/RS, 2009), conforme se segue:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ESTAGIÁRIO ACUSADO DE TER PARTICIPADO DE ROUBO À LOCADORA CONTRATANTE. INTERROGATÓRIO. ASSÉDIO MORAL.

Hipótese dos autos em que o estagiário ficou trancado em uma sala, sendo interrogado e acusado de ter participado do roubo ocorrido no estabelecimento empresarial contratante. **Considerando que o assédio moral é praticado, na maioria das vezes, as escondidas sem deixar vestígios, a palavra do ofendido tem grande validade como meio de**

**prova.** Nesses casos, para a configuração do dever de indenizar a palavra da vítima deve guardar harmonia com os indícios que possibilitem a configuração da presunção de veracidade. Na espécie a versão do lesado foi corroborada pela prova oral, não sendo desacreditada pelo restante dos elementos probatórios oferecidos a exame.

DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM.

**Inegável o abalo psíquico sofrido pelo ofendido,** pois restou evidenciada as agruras e o constrangimento vivenciado pelo lesado, que foi trancado em uma sala e acusado injustamente de ter participação no assalto ocorrido na Locadora. **No que tange à prova do dano moral, por se tratar de lesão imaterial, desnecessária a demonstração do prejuízo, na medida em que o dano é *in re ipsa*, haja vista os conhecidos e nefastos prejuízos que a vítima submetida a constrangimento ilegal sofre.**

[...]

(TJ/RS – Apelação Cível nº. 70026248963 – Rel. Tasso Caubi Soares Delabary – DJRS 07.05.2009). (Grifo nosso).

A partir do *decisum*, ora em destaque, observa-se que, em determinados casos, a prova concreta do dano eminentemente moral não será exigência para a caracterização do mesmo, levando-se em consideração a teoria do dano *in re ipsa*, ou seja, o dano moral presumido, constatado pela própria conduta ilícita cometida pelo agressor anteriormente comprovada pela vítima do assédio, segundo Alkimim (2008).

### 3.3 Entendimento Jurisprudencial da Importância das Provas no Assédio Moral

A partir da crescente difusão dos pedidos de indenização por danos sofridos em decorrência do assédio moral, intentados perante o judiciário brasileiro, cria-se uma maior responsabilidade dos julgadores perante cada caso, tendo em vista a necessidade da prevalência de justiça. Nesse ínterim, as provas são elevadas a um patamar de extrema importância, tornando-se, mais do que nunca, peças fundamentais na solução das questões de assédio moral no ambiente de trabalho, segundo Zanetti (2009).

É assim que o judiciário brasileiro tem entendido, majoritariamente, indicando que os pedidos de indenização por assédio moral, fundados nas meras alegações da suposta vítima sem um embasamento probatório irrefutável, não serão acatados. Para ilustrar este entendimento jurisprudencial, seguem abaixo alguns

julgados pertinentes ao tema. Nesse intuito, destaca-se o *decisum* proferido pelo TRT 13ª Região (TRT/PB, 2008), conforme abaixo:

EMENTA: ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. PLEITO DE INDENIZAÇÃO. INDEFERIMENTO. Impossível o deferimento de indenização por danos morais, com base em assédio moral, quando não há nos autos nenhuma prova de que a empresa, através de seus prepostos, tenha perseguido ou discriminado o empregado, afrontando-o em sua dignidade de homem e trabalhador, ou que o tenha rebaixado moralmente, de forma ostensiva. (TRT 13ª Região – 2ª Turma – RO nº. 00142.2008.008.13-00-2 – Rel. Ana Maria Ferreira Madruga – DJPB 15.09.2008).

Observa-se que, diante da perceptível insuficiência de provas carreadas aos autos no pedido de indenização por danos morais, decorrentes de assédio moral, o julgador indefere o referido pleito da suposta vítima, visto serem as meras alegações em juízo não deverem ser tomadas como único embasamento para uma possível condenação, tendo em vista a prova objetiva do fato possuir considerável relevância. Sendo assim, não ficando comprovada a afronta a direito de personalidade, bem como a aspecto de relevância moral do indivíduo, indefere-se o pedido.

Em mais uma decisão do TRT 13ª Região (TRT/PB, 2008), observa-se a não configuração do assédio moral, em face da ausência de provas, de acordo com o julgado abaixo transcrito:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO NÃO CONFIGURADO. O "terror psicológico" é determinado por ofensa psicológica ao decoro profissional, submetendo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. **Para o deferimento de indenização por dano moral, mister se faz estarem presentes os requisitos seguintes: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexos de causalidade entre o ato e o dano sofrido. O assédio moral e o dano decorrente exigem prova eficaz, certa e efetiva, sob pena de se tornar "um negócio lucrativo", banalizando-se garantia constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito. In casu, não logrou êxito o autor em fazer prova de suas assertivas,** a fim de comprovar que a reclamada lhe causara manifesto prejuízo, tendo o Juízo a quo apresentado, com prudência e efetividade, a prestação jurisdicional pretendida. Recurso provido. (TRT 13ª Região – 2ª Turma – RO nº. 00423.2008.005.13.00-6 – Rel. Afrânio Neves de Melo – DJPB 03.10.2008). (Grifo nosso).

A partir da transcrição acima apresentada, o julgador lembrou-se da necessidade de haver três requisitos básicos para que ocorra a efetiva configuração dos danos morais decorrentes da conduta assediadora, quais sejam: comprovação da materialidade do ato do empregador; prejuízo manifesto por parte do empregado; e nexos de causalidade entre o ato e o dano sofrido. Sem estes requisitos comprobatórios, não há que se falar em indenização, reiterando mais uma vez que as provas carreadas aos autos têm que ser eficazes, certas e efetivas, objetivando não transformar garantias constitucionais em uma banalização de pleitos dentro do ordenamento *juslaboral*.

Em um entendimento semelhante ao demonstrado acima, encontra-se a decisão proferida pelo TRT 23ª Região (TRT/MT, 2008), *in verbis*:

**ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto**, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexos de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. **No presente caso, observo que não restou comprovada a presença dos requisitos dispostos acima, sem os quais não se há falar em assédio moral, bem como pagamento de indenização.** Nego provimento.

[...]

(TRT 23ª Região – 2ª Turma – RO nº. 01020.2007.004.23.00-2 – Rel. Des. Leila Calvo – DJMT 14.04.2008). (Grifo nosso).

Em mais uma oportunidade, destaca-se a não configuração do assédio moral, em face da insuficiência de provas. Neste Recurso Ordinário, o julgador também defende a tese de que na falta de provas seguras, que dêem embasamento ao que inicialmente foi alegado pelo autor da ação, não há como se deferir o pedido ora formulado, levando-se em conta que o mesmo não instruiu as provas necessárias à comprovação efetiva da conduta abusiva.

Ainda, tratando sobre a importância da prova na caracterização do assédio moral, importante ressaltar a decisão proferida pelo TRT 9ª Região (TRT/PR, 2009):

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. PROVA. O assédio moral, também conhecido como "mobbing", pode ser definido como "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (Márcia Novaes Guedes. "Terror psicológico no trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 33). **Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado.** Por óbvio, a mera manifestação de perseguições e cobranças de metas não é suficiente. Recurso obreiro ao que se nega provimento no particular. (TRT 9ª Região – 4ª Turma – RO nº. 15166-2006-029-09-00-7 – Rel. Des. Sueli Gil El Rafihi – DJPR 03.03.2009). (Grifo nosso).

Tomando-se por base este e os demais julgados já trazidos, infere-se que o judiciário brasileiro, no que tange à configuração da conduta conhecida por assédio moral, exige que a prova dos fatos seja efetivamente comprovada por meios lícitos e que possibilitem ao julgador a perfeita caracterização e posterior reparação dos danos eventualmente sofridos pela vítima. Sob pena de o causídico ter seu pedido taxativamente indeferido, assim como se observou nas decisões acima transcritas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da presente pesquisa, apresentaram-se as modificações das relações ocorridas no meio ambiente de trabalho, mudanças estas que alicerçaram um ambiente propício à violência no trabalho, ocasionando assim, o fenômeno denominado de “Assédio Moral”. No Brasil, revela-se que há uma crescente preocupação com o tema, tendo em vista os estudos desenvolvidos pelas mais diversas áreas do conhecimento, vislumbrando elencar as causas, conseqüências e possíveis maneiras de prevenção, mas, principalmente, os estudos jurídicos voltados ao assunto tendo em vista a possível reparação dos danos ocasionados pela violência.

O referido fenômeno se trata de algo que abala consideravelmente o indivíduo que o experimenta, em contrapartida, pode-se afirmar da inevitável atribuição de responsabilidades aos que se valem dessas práticas deploráveis que usurpam a dignidade da pessoa humana em seu ambiente de trabalho, transformando um ser humano em simples objeto da perversidade do assediador. Mesmo diante da latente falta de criminalização do referido fenômeno, no âmbito jurídico brasileiro, pode-se afirmar que o judiciário não tem deixado de penalizar os agressores ou responsáveis pela violência (mesmo que de maneira apenas pecuniária), ou seja, quem pratica a violência no ambiente de trabalho vê-se obrigado a indenizar os prejuízos sofridos pela vítima, oriundos da violência experimentada pela mesma.

Necessário se faz focar que o combate a estas práticas nefastas recebe especial atenção por parte do Judiciário Brasileiro, porém, deve-se lembrar que a ajuda oriunda do Poder Legislativo faz-se de essencial necessidade, pois, a criminalização do assédio Moral deve, da maneira mais rápida possível, ser estudada, objetivando apressar vários projetos de âmbito nacional que atualmente encontram-se estagnados.

Diante desse patamar, deve-se conscientizar a sociedade de que os sujeitos ativos na prática desta conduta, causadora da destruição psíquica do ser humano, devem ser punidos rigorosamente pelo ordenamento jurídico pátrio. Tendo em vista tais práticas afetarem diretamente os direitos fundamentais do trabalhador, são firmemente repudiadas no âmbito da Justiça do Trabalho. Devendo-se, da mesma

forma, conscientizar a sociedade de que tais condutas só poderão ser efetivamente combatidas pelo judiciário brasileiro caso as vítimas se munam de provas contundentes e irrefutáveis ou, como já aceito no processo *juslaboral*, comprovem que o ônus probatório deverá ser da parte contrária, no intuito de indicar, sem máculas, que o assediador realmente praticou a conduta violadora de direitos, ensejando, desta forma, a devida e exemplar reparação dos danos psíquicos, físicos ou morais ora sofridos.

*Data venia*, o presente trabalho vislumbrou focar uma temática de grande valia para os processos judiciais impetrados perante a Justiça do Trabalho, no intuito de punir quem pratica o assédio moral, visto a prova no Processo do Trabalho ser assunto de fundamental importância, levando-se em consideração que a comprovação dos fatos e danos sofridos pela vítima só se fazem possíveis mediante a contundência e incontestabilidade da comprovação carreada aos autos.

Conclui-se que as decisões proferidas por diversos tribunais do país, reproduzidas na presente pesquisa, despertaram o entendimento de que a prova da conduta ilícita é de extrema importância para que haja a efetiva e correta atuação da Justiça do Trabalho no que tange à configuração e reparação dos danos experimentados pela vítima de assédio moral, contribuindo, desta forma, para um maior combate a este fenômeno que cada vez mais se instala nos diversos ambientes de trabalho existentes no país.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A inversão do ônus da prova no processo do trabalho. In. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1482, 23 jul. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10176>>. Acesso em: 20 mai. 2009.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2009.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2009.

\_\_\_\_\_. *Código de Processo Civil*. Brasília: Senado Federal, 2009.

BRASIL. TJ/RS. *Apelação Cível nº. 70026248963*. DJRS 07.05.09. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/site\\_php/consulta/download/exibe\\_documento\\_att.php?ano=2009&codigo=571406](http://www.tjrs.jus.br/site_php/consulta/download/exibe_documento_att.php?ano=2009&codigo=571406)>. Acesso em: 26 mai.2009.

BRASIL. TRT/MG. *Recurso Ordinário nº. 1423/2004.037.03.00-9*. DJMG 06.05.05 – p. 6. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 00997-2006-112-03-00-3*. DJMG 30.01.07 – p. 16. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 00715-2005-080-03-00-7*. DJMG 20.05.06 – p. 7. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 01262-2002-111-03-00-7*. DJMG 20.02.04 – p. 11. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 mai. 2009.

BRASIL. TRT/PB. *Recurso Ordinário nº. 01632.2005.008.13.00-3*. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br>>. Acesso em: 22 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 00142.2008.008.13-00-2*. DJPB 15.09.08 – p. 7. Disponível em: < <http://www.trt13.jus.br> >. Acesso em: 22 mai. 2009.

BRASIL. *Recurso Ordinário nº. 00423.2008.005.13.00-6*. DJPB 02.10.08 – p. 16-17. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br>>. Acesso em: 22 mai. 2009.

BRASIL. TRT/PE. *Recurso Ordinário nº. 00434-2002-311-06-00-5*. Disponível em: <[http://www.trt6.gov.br/consultaAcordaos/acordao\\_inteiroteor.php?COD\\_DOCUMENTO=39201](http://www.trt6.gov.br/consultaAcordaos/acordao_inteiroteor.php?COD_DOCUMENTO=39201)>. Acesso em: 20 mai. 2009.

BRASIL. TRT/PR. *Recurso Ordinário nº. 23044-2001-012-09-00-8*. DJPR 03.02.06. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=863275](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=863275)>. Acesso em: 14 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 02128-2003-018-09-00-8*. DJPR 11.02.05. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacao\\_pdf\\_download.do?evento=Editar&chPlc=827408](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacao_pdf_download.do?evento=Editar&chPlc=827408)>. Acesso em: 14 mai. 2009.

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário nº. 15166-2006-029-09-00-7*. DJPR 03.03.09. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=3236373&procR=AAAbqKAAZAAKbw%2BAAP](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=3236373&procR=AAAbqKAAZAAKbw%2BAAP)>. Acesso em: 26 mai. 2009.

BRASIL. TRT/RS. *Recurso Ordinário nº. 00310.641/00-4* – DJ 04.12.2002. Disponível em: <[http://gsa2.trt4.gov.br/search?q=cache:u35-whXG1ZcJ:iframe.trt4.jus.br/nj4\\_jurisp/jurispnovo.ExibirAcordaoRTF%3FpCodAndamento%3D5421505+++inmeta%3ADATA\\_DOCUMENTO%3A2002-12-04..2002-12-04+&access=p&ie=UTF-8&output=xml\\_no\\_dtd&lr=lang\\_pt&client=jurisp&site=jurisp&proxystylesheet=jurisp&oe=UTF-8](http://gsa2.trt4.gov.br/search?q=cache:u35-whXG1ZcJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirAcordaoRTF%3FpCodAndamento%3D5421505+++inmeta%3ADATA_DOCUMENTO%3A2002-12-04..2002-12-04+&access=p&ie=UTF-8&output=xml_no_dtd&lr=lang_pt&client=jurisp&site=jurisp&proxystylesheet=jurisp&oe=UTF-8)>. Acesso em: 20 mai. 2009.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009.

CFM, Conselho Federal de Medicina. *Resolução nº. 1.488 de 11 de fevereiro de 1998*. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual*. São Paulo: LTr, 2005.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. In. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 20 mar. 2009.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

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

HELOANI, Roberto. *Assédio moral: a dignidade violada*. Disponível em: <[http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nr m=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nr m=iso)>. Acesso em: 22 mar. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

LEYMANN, H. *Pérsecution au travail*. Paris: Seuil, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. São Paulo: Atlas, 1999.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. In. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 20 mar. 2009.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROSA, Margareth Lopes. *Aspectos gerais das provas no processo do trabalho, com enfoque na prova pericial e depósito de honorários do perito*. Dissertação apresentada no Mestrado em Direito das Relações Sociais da PUC-SP. 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SALGADO, Priscila Mascarelli. *Provas no processo do trabalho: princípios*. Disponível em: <[http://www.r2learning.com.br/\\_site/artigos/curso\\_oab\\_concurso\\_](http://www.r2learning.com.br/_site/artigos/curso_oab_concurso_)

artigo\_1137\_ Provas\_no\_processo\_do\_trabalho\_principios>. Acesso em: 19 mai. 2009.

SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas de subordinação. In. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 2107, 8 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12595>>. Acesso em: 13 mai. 2009.

ZANETTI, Robson. *Assédio moral no trabalho*. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v2/ebook.php>>. Acesso em: 20 mar. 2009.