

FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA  
JULIMARA APARECIDA LUDGERIO

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL NO  
ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA**

FIC-MG

2015

FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA  
JULIMARA APARECIDA LUDGERIO

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL NO  
ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA**

Monografia apresentada à banca examinadora do  
Curso de Direito das Faculdades Integradas de  
Caratinga – FIC, como exigência parcial de  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Frederico Fernandes Dutra.

FIC-MG

2015

**AGRADECIMENTOS**

A minha sincera gratidão primeiramente a Deus por esta oportunidade de está cursando e concluindo essa faculdade e por ter me dado o dom da vida. Aos meus pais José Pedro e Terezinha por terem me ensinado todos os preceitos fundamentais para ter uma vida digna, honesta e de respeito para com os outros. Aos meus irmãos, Fabiana e Rodrigo, que sempre estiveram do meu lado me orientando e apoiando. Ao meu namorado Jefferson pelo apoio, incentivo e carinho. Ao meu orientador Frederico pelos conselhos e pela sabedoria que soube passar.

Por fim, a todos os professores que me proporcionaram grandes aprendizados valorosos. Obrigada por tudo!

“Ainda que a minha mente e o meu corpo enfraqueçam, Deus é a minha força, Ele é tudo o que sempre preciso”.

**Salmo 73:26**

## RESUMO

No presente trabalho pretende-se questionar sobre a necessidade ou não da prova pericial para se provar a existência do Assédio Moral na Relação de Emprego.

Por meio de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários, pretende-se apontar as importantes e divergentes formas de pensar sobre o assédio moral na relação de emprego, bem como as formas de caracterizar esse ato, deixando claro de que a aplicação das leis será para buscar a igualdade social, dignidade e a integridade física ou psíquica da pessoa humana entre os empregados e até mesmo entre os subordinados.

Para tanto, pretende-se pesquisar o instituto do assédio moral. Bem como fazer um estudo sobre as provas no processo judicial. Ao final pretende-se pesquisar e mostrar que não é necessária a prova pericial para provar o assédio, pois já basta o constrangimento de ter sido vítima do ato.

**Palavra chave:** assédio moral, dignidade da pessoal humana, princípio da igualdade, responsabilidade civil e violência psíquica.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS</b> .....	9
<b>1 - CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	12
1.1. ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL.....	14
1.2. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	17
1.3. DIREITOS VIOLADOS PELO ASSÉDIO MORAL À VÍTIMA.....	20
<b>2 - CAPÍTULO II - DA PROVA PERICIAL</b> .....	23
2.1. OS MEIOS DE PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA.....	23
2.2. A PROVA PERICIAL NO PROCESSO TRABALHISTA.....	25
2.3. DO ÔNUS DA PROVA.....	27
<b>3 - CAPÍTULO III - DA NECESSIDADE DE PROVA PERICIAL NO ASSÉDIO MORAL</b> .....	30
3.1. ENTENDIMENTOS NO SENTIDO DA NECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL.....	30
3.2. ENTENDIMENTOS NO SENTIDO DA DESNECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL.....	33
3.3. O CONFRONTO DAS TEORIAS.....	35
<b>CONCLUSÃO</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39

## INTRODUÇÃO

Podemos perceber ao longo do trabalho que o Assédio moral nos locais de trabalho ou até mesmo fora existe há vários anos e sempre originado de algum tipo de humilhação ou até mesmo do abuso de poder por ser chefe. Não é atual esse fenômeno que atinge vários trabalhadores que estão em seu local de serviço e são perturbados por pessoas que acham no dever de abusar da integridade pessoal da vítima.

Esta pesquisa tem o intuito de mostrar, despertar sobre o fato de que os empregadores que tem que proteger a integridade mental e a vida do trabalhador e sempre os assediados serão amparados juridicamente mesmo não havendo lei específica tutelando tal ato.

A dignidade da pessoa humana é um dos amparos que a Constituição Republicana de 1988 traz para nós no seu artigo 1º, inciso III, vale ressaltar que existe também na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o artigo 483 que trata como justa causa em caso de assédio moral pelo trabalhador.

Esse estudo será desenvolvido com base em análises de doutrinas e jurisprudências para demonstrar que não há a necessidade da prova pericial para que seja comprovado o assédio moral na relação de emprego.

Diante disso, em cada capítulo será possível constatar que o assédio moral quando ocorrido fere fortemente a dignidade da pessoa, afetando as áreas, psíquica, física e emocional. Com tudo, o capítulo I, “Assédio Moral Relação de emprego” aborda o conceito do assédio moral, bem como as espécies e sujeitos do assédio moral e as figuras próximas ao assédio moral. O Capítulo II, com o título “Da prova pericial”, destaca os meios de prova no processo trabalhista, à prova pericial no processo trabalhista e do ônus da prova. E por ultimo o Capítulo III abordando sobre “Da necessidade de prova pericial no assédio moral”, com os entendimentos no sentido da não necessidade da produção de prova pericial, entendimentos no sentido da necessidade da produção de prova pericial e por fim o confronto das teorias.

A presente monografia tem o intuito de fomentar a importância de valorizar o trabalhador para ter um ambiente de trabalho digno de respeito. Por isso é necessário que seja modificado a questão da maneira que é analisado e comprovado o assédio, pois a prova pericial é totalmente desnecessária para

podermos perceber na pessoa que ela foi assediada. É necessário que haja mudanças nos os procedimentos para inibir ate mesmo que não sejam praticados mais esses atos ilícitos nas relações de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Para entendermos melhor o assunto, torna-se necessário explicitar alguns conceitos sobre o tema abordado.

O assédio moral é um problema antigo que permanece até hoje, são situações como críticas abusivas, agressão verbal e humilhação no ambiente de trabalho que são exemplos desta realidade que está se tornando um problema na sociedade. As práticas de atos pertinentes no ambiente de trabalho são capazes de causar danos à saúde física e psíquica do trabalhador.

O conceito de assédio moral é apresentado por Hirigoyen, que assim pontua:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.<sup>1</sup>

Não há como negar que a carreira da vítima que passar por todos esses atos e ofensas correm o risco de ter a sua carreira destruída e ter diversas consequências na saúde.

Sobre o fenômeno comentado, Maria Aparecida Alkimin disserta:

O assédio moral, sem embargo dos estudos na área da psicologia, medicina e sociologia do trabalho, é um tema de grande interesse jurídico, pois, conceitualmente destacando, significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõe o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, e certas que de maneira prolongada, visando discriminar e/ou excluir a vítima da organização e ambiente do trabalho.<sup>2</sup>

Somos seres humanos e, como tal, devemos ser tutelados pelo Estado, de modo a ser respeitado à dignidade humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, como consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65-66.

<sup>2</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 11.

Não obstante de tudo o que esta sendo dito tem como relevante a questão da prova pericial que Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua como:

“o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não, de determinado fato, cuja finalidade é o convencimento do juiz acerca de sua existência, ou inexistência.”<sup>3</sup>

A respeito da dignidade da pessoa humana, Ingo Wolfgang Sarlet afirma:

“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.<sup>4</sup>

Acontece que o trabalhador é em primeiro lugar, um ser humano e autor tem que ser responsabilizado civilmente por todos os seus atos praticados de acordo com Silvio Rodrigues que conceitua a responsabilidade civil como a:

“Obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”.<sup>5</sup>

Para identificar o assédio é necessário que estejam presentes elementos caracterizadores do dano, a conduta abusiva do empregador, o dano psicológico, a finalidade de exclusão ou afronta, são pontos de difícil comprovação. Assim o tema é complexo, o que dificulta um resultado comum.

Por isso a prova pericial para a comprovação do assédio moral é desnecessária por ser de difícil comprovação, em se tratando de casos de dano psicológico, este é um grande problema ainda existente na área trabalhista.

Importa salientar que algumas questões serão levantadas no decorrer deste estudo buscando esclarecer sobre a análise da necessidade da prova pericial no assédio moral trabalhista.

---

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, 5ªEd. São Paulo: LTR, 2007, p.525.

<sup>4</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p.62.

<sup>5</sup> RODRIGUES, Silvio. Direito Civil: responsabilidade civil: v. 4. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003,p.06.

Fica claro que o objetivo desse trabalho é buscar um melhor entendimento sobre o assédio moral e demonstrar, com argumentos sólidos, a fragilidade e inadequação do modo que é feito a análise da prova pericial, pois fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana.

## 1 – CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.

Cada dia o assédio moral está mais frequente no ambiente e nas relações de emprego. Muitos dos empregadores usam e abusam do cargo de chefia e desse tipo de delito com a consequência de induzir seus empregados a ter uma competitividade maior e com isso gera o medo de perder o seu trabalho.

É necessário saber agir diante dessas atitudes e atos para que todos sejam punidos de forma correta e tomar as medidas jurídicas necessárias no determinado momento da conduta.

Para entender melhor sobre o assédio moral é necessário entender o seu significado e seu sentido na vida do indivíduo. As consequências provocadas pelo assédio moral são impactadas de caso a caso, cada pessoa reage de maneira diferente uma da outra, mas nem por isso não irá ocorrer a punição do autor do assedio.

Existe uma carência relevante de material jurídico sobre o tema abordado, mesmo assim vários doutrinadores relatam e estudam esse fenômeno, de acordo com Alice Monteiro de Barros com sua teoria e conceito sobre o assédio e foi o que serviu como marco teórico nos diz:

“Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênua de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio teria um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido”.<sup>6</sup>

O Desembargador Heriberto de Castro mostra como pode caracterizar o assédio moral:

---

<sup>6</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006. p.890.

“O assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, vem a ser o atentado contra a dignidade humana, entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, exigências do poder diretivo e práticas modernas de competitividade e qualificação, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima,(...)”<sup>7</sup>

Na maioria das vezes o assédio é praticado por uma pessoa que é está passando por momentos difíceis, são considerados frios, impiedosas, e que fazem questão de torturar uma determinada pessoa, isolar a vítima de todos para surgir consequências à saúde e sendo necessário que ocorra varias vezes, repetitivamente ao longo do dias e da semana.

Do modo que é afetado o trabalhador pelo assédio ele fica desestabilizado, o seu ambiente de trabalho que era para ser um ambiente sadio e equilibrado se tornam um local de difícil convivência, de baixa autoestima e doentio.

Maria Aparecida Alkimin diz em sua obra que:

“Ademais, a prática do assédio moral é deveras degradante ao ambiente de trabalho, posto que, com os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos direcionados à vítima, além de desestabiliza-la, gera-lhe um desgaste emocional, culminando com sérios prejuízos à saúde mental e física, inclusive marginalizando-a, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho”.<sup>8</sup>

Ainda não há, no Direito brasileiro, um consenso acerca do que vem a ser o assédio moral. Diversas são as definições trazidas pela doutrina, jurisprudência e leis estaduais e municipais.

Sonia Mascaro Nascimento diz o seguinte:

“O assédio, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. Elas implicam comportamentos diferentes por parte do sujeito que pratica o ato constrangedor [...]. Porém, todas as medidas de constrangimento no

<sup>7</sup> Acórdão Processo 00472-2008-035-03-00-5 RO, Publicação 03/06/2009 TRT/MG.

<sup>8</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005, p. 38.

trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão.”<sup>9</sup>

Diante do que foi falado sobre o assédio moral, pode-se dizer que expõe a vítima por situações de humilhação, vexame, perseguições diárias, afetando o trabalhador a cumprir suas metas, abalando o psicológico e interferindo na sua vida social, na sua saúde e podendo leva-lo a morte.

### **1.1 – ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.**

Como é de reconhecimento mundial esse fenômeno está se tornando um típico ato dentro do território de trabalho. Já não bastando ser um, existe algumas espécies de assédio moral interessante para ressaltar.

De acordo com Maria Alkimin, em sua obra nos diz:

“Já no Brasil, embora a denominação mais aceita seja assédio moral, ainda não existe uma denominação específica, tanto que em artigos e comentários sobre o tema, encontramos denominações do tipo terrorismo psicológico, tirania no trabalho, violência psicológica, molestar moral”.<sup>10</sup>

É importante falar que o assédio moral se apresenta em três tipos distintos conforme iremos descrever abaixo:

O assédio moral vertical ascendente trata-se de quando o empregado começa assediar o seu superior moralmente. Pode ocorrer com um ou vários subordinados perseguindo o seu superior no trabalho.

Segundo Marie-France Hirigoyen, é a modalidade mais rara:

É um caso mais raro. Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se a ele. Pode ser também o caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem que o serviço tenha sido consultado. Em ambos os casos, a direção não levou suficientemente em conta as opiniões do pessoal com o qual esta pessoa será levada a trabalhar.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. São Paulo: Saraiva, 2009.p. 1.

<sup>10</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009. p. 40.

<sup>11</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral. - A violência no Cotidiano. Rio de Janeiro. 6º Edição – RJ: Bertrand Brasil, 2003, p. 74.

Também para Maria Aparecida Alkimin, é uma modalidade rara de acontecer, embora não sendo possível de acontecer e acrescenta:

O típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. Pode ser ainda que, por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado.<sup>12</sup>

E continua dizendo que:

Assim, consideramos que o assédio moral, por ser uma espécie de violência psicológica, acaba se instalando sorrateiramente, porém com efeitos visíveis sobre o psiquismo da vítima, que tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido na sua autoestima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no parágrafo único, do art. 468, da CLT.<sup>13</sup>

O assédio moral vertical ascendente, apesar de ser mais raro, pode vir a acontecer e também precisa ser punido, pois mesmo que a vítima seja um superior e em tese tenha condições de tomar providências, pode ser que se sinta constrangida em tomar tal atitude ou em procurar ajuda.

O assédio moral vertical descendente é uma modalidade de assédio mais comum, aquele que parte de seus superiores hierárquicos para os seus subordinados.

Para Marie France Hirigoyen esse tipo de assédio moral é o mais frequente:

Esta situação é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiser para manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado. Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso do poder dos pequenos chefes. Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente

---

<sup>12</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005. p. 65.

<sup>13</sup> Ibidem.

necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.<sup>14</sup>

Semelhante são os ensinamentos de Maria Aparecida Alkimin, que visualiza no assédio moral a forma mais cruel por superior hierárquico:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.<sup>15</sup>

E complementa dizendo:

Entretanto, nem sempre o superior hierárquico manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança, ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando à produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho, além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio é a queda da produtividade ou grande empenho do empregado que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e consequente afastamento.<sup>16</sup>

Contudo, para a caracterização do assédio moral descendente, não é necessário que o superior obtenha poder sobre o empregado, mas apenas que esteja hierarquicamente acima da vítima na organização da empresa, de forma a poder lhe fazer exigências e podendo também provocar problemas por sua influência.

A terceira modalidade do assédio moral é a horizontal, tratar-se exatamente do assédio moral cometido por colega de serviço, e Maria Aparecida Alkimin acrescenta:

[...] manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral. - A violência no Cotidiano. Rio de Janeiro. 6ª Edição – RJ: Bertrand Brasil, 2003, p. 75.

<sup>15</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005, p. 62-63.

<sup>16</sup> Ibidem.

cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção. Quanto à competitividade entre empregados, pode ocorrer que o empregador, no afã de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, acabe por estimular a competitividade perversa entre colegas de serviço, gerando, por parte dos competidores, práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e coleguismo que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo.<sup>17</sup>

O assédio moral horizontal por acontecer entre os próprios trabalhadores pode ser confundido com brincadeiras, surgindo através de piadas sem graça, gestos obscenos, isolamento, porém é nisso que o perverso se aproveita para prejudicar e dificultar o relacionamento da vítima, sob a alegação de que está apenas tornando o ambiente de trabalho sadio e divertido.

O assédio moral misto obrigatoriamente é a modalidade que necessita de ao menos três pessoas: o trabalhador, o superior hierárquico e a vítima.

De acordo com Marie France Hirigoyen, sobre assédio moral misto:

São raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor<sup>18</sup>

.Geralmente há um agressor principal enquanto os demais são levados a agirem de um modo agressivo pelas circunstâncias que estão sendo no ambiente de trabalho ou por começarem a acreditar que o assediado realmente é incapaz de realizar as suas funções.

## 1.2 - Sujeitos do assédio moral

É necessário identificar os sujeitos presentes nas atitudes de assédio, pois observando os envolvidos será possível encontrar o responsável pelo ato de perturbação e humilhação.

Os sujeitos atuantes presentes no assédio moral são: o agressor, e a vítima, que iremos descrevê-los:

<sup>17</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005, p. 63-64.

<sup>18</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p.114.

O agressor é aquele que tem por objetivo diminuir, ofender, perseguir, humilhar, cria situações vexatórias, que com consequência leva a vítima a ter reações de isolamento, com sentimento de que é uma pessoa inútil e sem valor.

Quanto mais tem o poder mais serão os ataques. Pode ocorrer de uma colega para o outro, mas o mais comum é daquele que tem o grau hierárquico elevado contra os subordinados.

Geralmente o agressor são as pessoas que se acham melhores dos que as outras, não são humildes, pensam que são o centro das atenções, e raramente percebe ou admite as suas atitudes.

Hirigoyen nos esclarece o perfil do agressor:

“Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica. Não são por si só patológicos. Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentou um passageiro ódio destruidor. O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento”.<sup>19</sup>

O agressor tem diversas formas de agir, tem atitudes que para ele é correto de fazer, para que a vítima perceba que a mesma não é importante para a empresa. Começa a feri-la, com palavras, com indiferença, com descaso, se comporta como se aquela pessoa não existisse.

O isolamento é a maneira que o agressor usa mais importante que passa a ser um dos passos para o assédio moral. Podendo a às vezes envolver os colegas de trabalho, que com o receio e medo de perder o emprego passam a isolar e maltratar também o próprio colega.

O agressor atinge a qualidade de vida da vítima e a autoestima, nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho, modificando e tornando um ambiente pesado e malicioso com desrespeito pelo ser humano e sua dignidade dentro do seu trabalho.

Faz com que passem a desacreditar e desqualificar a vítima e a levando a questionar sua capacidade intelectual.

---

<sup>19</sup> HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral, A violência perversa do cotidiano. 2. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002, p. 139.

Já a vítima está é o alvo do agressor, é aquela pessoa considerada como responsável por todas as situações desagradáveis, erradas que ocorrem dentro da empresa, na verdade é um inocente que irar pagar pelos erros que na realidade não praticou até mesmo as testemunhas da agressão passam a desconfiar e desacreditar de inocência.

A própria vítima por esta sob pressão passa a questionar sobre o que fez para merecer tais perseguições, e pensando que suas capacidades estão provocando no agressor, insegurança, inveja ou vontade de ser igual a vítima.

Sobre a vítima do assédio, Maria Aparecida Alkimim expõe:

“A vítima ou sujeito passivo do assédio moral, geralmente, é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio”.<sup>20</sup>

A vítima é uma pessoa responsável no trabalho, geralmente uma pessoa é de atitudes, com personalidade forte, não é passiva, acomodada, nem calma ou sem personalidade. É o que leva o agressor a ser inseguro, incapaz. Suas qualidades é que faz o agressor a fazer com que a vítima se sinta pequena, inferior, ficando com problemas psicológicos afetando sua produção no trabalho.

A vítima é uma pessoa com alto estima elevado, participativa, ganha sempre as promoções da empresa, confiante no que faz e em suas opiniões, causando inveja no agressor e ciúmes até mesmo nos colegas de trabalho.

O agressor escolhe a vítima que ele irá descarregar as suas emoções, transferindo para ela, de preferência alguém que se relacionam com suas próprias fraquezas, medos, angústias, às vezes trazidos de infância.

Nota-se que se deve analisar tanto o agressor quanto a vítima na situação que afeta ambos para saber como lidar.

---

<sup>20</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005, p. 45-46

### 1.3. Direitos violados pelo assédio moral à vítima.

O assedio moral, com suas características, atinge vários meios na pessoa, para que seja identificado o ato cometido.

Afeta o intimo da pessoa a sua vida, a honra, integridade física e mental, a sua dignidade, sua saúde e moral.

O direito a vida está presumida no artigo 5º da Carta Magna assegurando que seja um direito indisponível e inviolável. Pela Constituição Federal é considerado inviolável em seu artigo 5º, caput:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]<sup>21</sup>

O cidadão não tem direito de renunciar, e ninguém tem o direito, é considerado pelo ordenamento jurídico o direito à vida no rol dos direitos personalíssimos.

Já o direito à dignidade humana é considerada como valor supremo e principal, que atrai todos os direitos fundamentais do homem.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, proclamada pela Organização das Nações Unidas de 1948, traz em seu artigo 1º o seguinte: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Já a Constituição Federal traz para nos o seguinte em seu artigo 1º inciso III:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;<sup>22</sup>

Por tanto a dignidade da pessoa humana não é interessante só pelo seu caráter principio lógico e sim por ter um relacionamento com os direitos sociais.

Não é possível a uma pessoa violar a sua própria dignidade, pois com o tempo foi se tornando juridicamente inviolável, cabendo então ao Estado à função de zelar a saúde física e psíquica dos indivíduos.

<sup>21</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm), artigo 5º, caput.

<sup>22</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm), artigo 1º, inciso III.

O direito a integridade física e mental é amparado pela constituição federal, devendo ser respeitada acima de tudo e por todos.

José Afonso da Silva nos diz:

"Agredir o corpo humano é um modo de agredir a vida, pois esta se realiza naquele. A integridade físico-corporal constitui, por isso, um bem vital e revela um direito fundamental do indivíduo".<sup>23</sup>

É dever e obrigação de não ferir o íntimo da pessoa, para não afetar a sua estrutura emocional e sua personalidade. Mantendo um ambiente com condições psicológicas e sociológicas saudáveis, para que atue positivamente no comportamento das pessoas, recaindo sobre os humanos sem impactos emocionais como o estresse, pois com isso ira ajudar em todos os sentidos de seu corpo e mente.

O direito à saúde é outra modalidade afetada no assédio moral, a mental é danificada junto com a moral, fazendo com que a pessoa obtenha perdas, e trabalhe em um ambiente tenso e desagradável.

Acaba que gera desmotivação, estresse, abatimento no psicológico, isolamento, compromete no convívio familiar, na vida pessoal, social e profissional.

Podendo ser de longa duração os casos de distúrbios, fazendo com que não esqueça por tudo que passou no ambiente de trabalho e impedindo de viver normalmente e em plenitude.

A Constituição Federal valora como um fundamento de importância a integridade moral, como sendo um importante valor na sociedade e na família do indivíduo, por isso se tornou um bem indenizável.

No artigo 5º, incisos V e X nos confirmam:

"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"<sup>24</sup>

<sup>23</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 7 ed. São Paulo: RT, 1991. p. 178.

<sup>24</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm), artigo 5º, incisos V e X.

O assédio moral é advindo de graves comportamentos e atitudes constantes que atinge direta ou indiretamente a vida da pessoa e a sua integridade, trazendo danos como sentimentos de insignificância e inferioridade.

O ser humano vive para ser honrado e reconhecido no ambiente de trabalho pelo desempenho que obteve. Mas por esse fato pode gerar nos colegas de trabalho a inveja, e por consequência surgir agressões ou ataque a honra dessa pessoa.

A esse é garantido o direito de defesa, pois é uma garantia fundamental de qualquer ser humano como pessoa esforçada e merecedora de reconhecimentos no seu local de trabalho ou até mesmo na sociedade.

## 2 - CAPÍTULO II - DA PROVA PERICIAL.

Para alcançar um convívio pacífico e harmonioso, o homem adotou ao longo do tempo, regras visando controlar, prevenir e punir atitudes e comportamentos vistos como inadequados e ofensivos no ambiente de trabalho, com o intuito de fazer com que os trabalhadores abrissem os olhos e enxergassem que todos são iguais perante a lei e para Deus.

### 2.1. Os Meios de prova no processo trabalhista

Meio de prova tem expressão de duplo significado, tanto pode ser designado pelas partes ou tanto pelo juiz.

São meios de prova àqueles previstos em lei, na legislação processual trabalhista não há uma enumeração taxativa dos meios de prova. Analisaremos abaixo os tipos de prova existentes:

O depoimento pessoal consiste em uma declaração sobre os fatos prestados perante o juiz, pelo autor ou pelo réu.

Que está disposto no art. 848 da CLT, como segue:

“Não havendo acordo, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz classista, interrogar os litigantes”.<sup>25</sup>

O objetivo principal do depoimento pessoal das partes é a obtenção de confissão, que é a principal prova. É o reconhecimento de que são verdadeiros os fatos alegados pela parte contrária.

Como Humberto Theodoro Júnior conceitua o depoimento pessoal: “a finalidade desse meio de prova é dupla: provocar a confissão da parte e esclarecer fatos discutidos na causa”.<sup>26</sup>

A confissão suposta ou ficta, por sua vez, é relativa. Prevalecerá enquanto não houver elementos conflitantes nos autos, já que se trata apenas da verdade dos fatos alegados pela outra parte. Um exemplo disso é quando a parte não comparece

---

<sup>25</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm), artigo 848 CLT.

<sup>26</sup> THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de direito processual civil. Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento, vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 429.

à audiência em que deveria prestar seu depoimento pessoal ou, se comparecendo, se recuse a responder ou afirme ignorar os fatos.

Na prova documental um documento representa um fato ocorrido. Os documentos que iniciar uma ação deverão ter que acompanhar a petição inicial, na prática não se observe esse dispositivo legal. O réu também deverá trazer sua peça contestatória acompanhada de documentos que fundamentem sua resposta.

O documento, para valer como prova, deverá ser exibida no original ou em certidão, salvo quando conferida sua autenticidade diretamente pelo juiz.

A prova documental que segundo Francisco Antonio de Oliveira “é aquela que de forma objetiva traduz determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato”.<sup>27</sup>

O reclamante juntará a prova documental com a petição inicial e a reclamada fará o mesmo na sua contestação. Não é correto que uma das partes seja surpreendida com documento juntado tardiamente, comprometendo a sua defesa.

A prova testemunhal é um terceiro elemento relativamente ao processo, que vem a testemunha prestar depoimento por ser conhecedor dos fatos narrados pelas partes. Não se ganha um processo com um número grande de testemunhas, mas com a qualidade de seus depoimentos.

No processo trabalhista são admitidas três testemunhas, a não ser que se trate de inquérito, esse número poderá chegar até seis. Também poderá haver apenas um único depoimento.

Para Alexandre Freitas Câmara, prova testemunhal é:

“Como parece óbvio, prova testemunhal é a produzida por testemunhas. Conceitua-se testemunha como sendo a pessoa estranha ao feito (pois se for parte o que se tem é depoimento pessoal, e não prova testemunhal) que vai ao juízo dizer o que sabe sobre os fatos da causa.”<sup>28</sup>

A prova testemunhal é o meio mais utilizado para a produção de provas na Justiça do Trabalho. Mas está sendo acusada na doutrina e na prática, pois se diz que a memória é desleal e a percepção humana é relativa.

---

<sup>27</sup> OLIVEIRA, Francisco Antonio. A Prova no Processo do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p.77.

<sup>28</sup> CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual. Volume I, 19ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009, p.398.

Inspeção judicial é meio de prova, direta do juiz da causa, quando busca diretamente as suas impressões pessoais sobre as pessoas ou as coisas, que também irão servir pela percepção do homem comum, para a solução da causa.

Segundo Moacyr Amaral Santos:

“(...) inspeção judicial é a percepção direta do juiz, a fim de se esclarecer quanto a fato, sobre qualidade ou circunstâncias corpóreas de pessoas ou coisas”<sup>29</sup>

Embora pouco utilizada em nosso contexto, poderá o juiz abrir mão desse meio de prova, pelo qual deverá deslocar-se, acompanhado de funcionário ou perito, para o lugar do fato, a requerimento ou de ofício, para melhor esclarecimento da verdade. As partes poderão acompanhar a inspeção. Depois, será lavrado auto circunstanciado e depois anexado aos autos.

## 2.2. A Prova Pericial no processo trabalhista

A prova pericial é um dos meios de prova no Processo Trabalhista, e por ser o mais importante tema desse trabalho está em um único tópico.

Ela consiste em vistoria, exame ou avaliação, conforme o artigo 420 do Código de Processo Civil.

Busca trazer ao juiz conhecimentos técnicos ou científicos sobre determinada matéria, uma vez inexigível que o mesmo tenha conhecimentos amplos a ponto de examinar cientificamente se tudo é verdade e as consequências de todos os fenômenos possíveis nos debates judiciais.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite a prova consiste: “no meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz da sua existência ou inexistência.”<sup>30</sup>

Ensina Moacyr Amaral Santos que:

“Em função de sua natureza as coisas e os fatos impõem, como condição primeira na apuração de suas causas e consequências, que a observação e avaliação das mesmas se dê por profissionais que tenha qualidades ou conhecimentos especiais a cerca da matéria controvertida”.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> SANTOS, Moacyr Amaral. Comentários ao CPC, Forense: Rio de Janeiro, vol. 4, 1976, p.386.

<sup>30</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito processual do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>31</sup> AMARAL SANTOS, Moacyr. Primeiras Linhas de Direito Processual Civil. Vol 2. 2008. Pág 483.

A produção da prova mostra-se desnecessária quando a análise dos fatos não depender de conhecimento especializado ou ainda se for apreciada por outros meios de prova.

Ensina ainda Fredie Didier Jr. Que:

“Prova Pericial é aquela onde a elucidação do fato se dará com o auxílio de um profissional perito, especialista em determinado campo do saber, nomeado pelo juiz, devendo ter sua opinião técnica e científica registrada em um documento denominado Laudo Pericial, sendo este laudo objeto de discussão pelas partes e seus assistentes técnicos.”<sup>32</sup>

A prova pericial é de produção demorada, trabalhosa e cara, devendo ser usada apenas e somente quando mostrar necessário para a explicação dos fatos.

O Código de Processo Civil elenca situações em que não é admissível a produção da prova pericial, dispondo no parágrafo único de seu artigo 420 que o juiz indeferirá a perícia quando:

“I - a prova do fato não depender do conhecimento especial de técnico;  
II – for desnecessária em vista de outras provas produzidas;  
III – a verificação for impraticável”.<sup>33</sup>

Verifica-se, pois, que a produção da prova deverá ser indeferida quando desnecessária ou impraticável. Poderá ser requerida por uma das partes, pelas duas partes, ou pela determinação do juiz.

A produção da prova pericial tem como fundamento o desconhecimento técnico do juiz quanto à matéria da perícia, sendo condenável a tomada de decisões contrárias ao laudo técnico sem fundamentação jurídica, tendo o risco que o juiz negue aquilo que está demonstrado cientificamente.

Na prova pericial médica do assédio moral, depende de estar presentes todos os profissionais, para terem condições de aplicar os testes e avaliar se a vítima foi afetada psicologicamente.

Sergio Pinto Martins nos diz sobre a prova pericial médica:

A perícia médica pode indicar se o trabalhador sofre problemas psíquicos e tentar indicar o nexo de causalidade, inclusive se tem relação com o serviço. A prova deve ser conclusiva no sentido de que houve a prática do assédio moral contra o empregado. Não é possível condenar alguém por presunção. É preciso ter certeza”.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> DIDIER JUNIOR, Fredie, BRAGA, Paula Sarno, OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil. Vol 2. 2007. Pág 171

<sup>33</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm), artigo 420.

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral no emprego. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013, p. 98.

Existe dificuldade na visualização da produção de prova em sede de assédio moral, pelo simples fato de que a matéria não está normatizada em nossa legislação. Com isso é muito difícil o estudo sobre as provas para contribuir no combate do assédio.

Neste sentido conceitua Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros:

“a Justiça do Trabalho se baseia em provas convincentes que consigam comprovar a aludida agressão. Pode ser por meio de testemunhas, documentos, cópias de memorandos, CD ROM, filmes, circulares, e-mails. Admite-se também a gravação da conversa, se esta se der por meio de um dos interlocutores. É elementar que para comprovar o delito se estabeleça o que se chama de nexo de causalidade entre as condutas do infrator e os sintomas do assédio apresentados pela vítima. Nesta situação, nem sempre é preciso possível utilizar os meios probatórios acima e em função disso bilhetes, gravações obtidas legalmente, laudos médicos, testemunhas, etc., acabam sendo os recursos usados, pois, do contrário, será a palavra do(a) assediado(a) contra a do(a) assediador(a)”.<sup>35</sup>

Por tanto, para que o trabalhador possa pleitear o que lhe foi causado no assédio moral, para a Justiça do Trabalho terá que provar os fatos a que lhe foi ocorrido para que o juiz fixe o valor para ser indenizado com base no Código Civil e Constituição Federal de 1988.

### **2.3. DO ÔNUS DA PROVA.**

Ônus da prova é o que cabe à parte de provar em juízo as alegações trazidas aos autos, para buscar o convencimento do julgador quanto à existência ou não de determinado acontecimento ou fato.

Estabelece o artigo 818 da CLT que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer.

O doutrinador Eduardo Carlyle, nos ensina:

“Constitui o encargo atribuído pela lei para cada uma das partes, no sentido de demonstrar a ocorrência de veracidade dos fatos de seu interesse relevante para a formação do convencimento do juiz”.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho: São Paulo: LTr, 2012. p. 88.

<sup>36</sup> SILVA, Eduardo Carlyle, Direito Processual civil. Rio de Janeiro: Impetus, 2007, p. 253.

O artigo 333 do CPC, que determina que compete ao autor a prova dos fatos constitutivos de seu direito:

- I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
  - II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
- Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:
- I - recair sobre direito indisponível da parte;
  - II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.<sup>37</sup>

Percebe-se que todos os meios utilizados no âmbito do processo civil, são igualmente legítimos na seara trabalhista. Desta forma, de acordo com o artigo 818 da CLT, “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Em sede de prova, quando o assunto é assédio moral, cabe ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos de seus direitos que dão origem à relação jurídica, seu direito à relação de emprego, seja por prova documental, testemunhal, depoimento pessoal, confissão, exibição de documento ou coisa, e inclusive com sujeição a prova pericial.

Existe uma desigualdade nos processos trabalhistas, em que o empregador tem mais condições financeiramente, é possuidor de melhores condições de atuar na demanda, produzindo provas mais fortes, por causa do seu poder financeiro, com isso exige uma participação do juiz intervendo no momento da produção da prova.

Neste sentido ensina Carlos Henrique Bezerra Leite que:

“A jurisprudência trabalhista vem mitigando a rigidez da norma da CLT e do CPC, passando a admitir a inversão do ônus da prova, em consonância com o art. 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, em especial no que concerne a hipossuficiência do empregado perante o seu empregador, como fator autorizativo para que o juiz do trabalho adote a inversão do ônus probanti”.<sup>38</sup>

Vale ressaltar que a hipossuficiência citada, não se resume ao aspecto financeiro, que é presumida nas lides trabalhistas, abrangendo ainda o aspecto técnico, e que apenas o empregador conhece todo o sistema da empresa, bem como os fundamentos de sua gestão empresarial.

<sup>37</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.html), artigo 333.

<sup>38</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 2008. Pág. 561.

Verifica-se então que cabe a vítima provar o fato constitutivo de direito. Questão que tem merecido discussão doutrinária é a necessidade ou não da prova pericial de que esse fato lhe causou dano psíquico- emocional.

Pamplona Filho define como assédio moral:

“[...] conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a exclusão desse indivíduo do ambiente e do convívio social”.<sup>39</sup>

Martins resalta que a dificuldade de apurar o valor do dano não se pode atraparalhar o direito a indenização.

“Muitas vezes a dor moral é aparente na pessoa. Ela transparece no seu semblante, na sua face. Outras vezes, a dor fica no coração ou na alma da pessoa, não transparecendo para outras pessoas. Certas pessoas choram ou demonstram sua insatisfação ou sua dor”.<sup>40</sup>

Muita das vezes a vítima do assédio moral passa por situações vexatórias, e que afeta a intimidade do trabalhador, por isso a dor moral sofrida pelo assediado é forçada, sendo obrigado a passar por situações que não desejam passar, fazendo com que todos da empresa fiquem sabendo do ocorrido.

Essa prova para comprovar o assédio poderá ser feita por meio de laudo pericial, laudo do psiquiatra, testemunhal, prova de que faz tratamento psiquiátrico ou qual quer outro meio ilícito.

---

<sup>39</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9, set. 2006, p. 1079.

<sup>40</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007b, p.41.

### **3 - CAPÍTULO III - DA NECESSIDADE DE PROVA PERICIAL NO ASSÉDIO MORAL.**

É uma prova que merece destaque, face sua importância, e divergência de entendimento doutrinário acerca de sua necessidade para caracterização do Assédio moral.

Há a divergência de entendimento doutrinário acerca de sua necessidade para caracterização do assédio moral. A controvérsia ocorre, por não haver um consenso acerca da medida pela conduta, ou seja, entende-se que o assédio moral é identificado pelo comportamento do agente, outros, pelo resultado danoso.

Assim as divergências são justificadas ante a dificuldade em conceituar juridicamente o assédio moral, em face da extensão ocasionada pelo fenômeno.

#### **3.1. Entendimentos no sentido da necessidade da produção de prova pericial.**

Neste tópico serão analisadas as posições doutrinárias e jurisprudencial que defendem a ideia da necessidade da produção da prova pericial para se configurar a materialidade do assédio médio.

Parte da doutrina especializada, no entanto, propõe a adoção de critério objetivo para se aferir se houve a ocorrência de assédio moral no caso concreto, desde que configurados o nexos causal e a conduta abusiva do agente.

Sonia Mascaro, defende a necessidade da prova pericial para caracterização do assédio moral:

O que se pretende é justamente delinear os limites em que o assédio moral se dá para que não haja generalização do instituto, fugindo da natureza que o criou, que é a preocupação com as doenças psicológicas nascidas nas relações de trabalho. Nessa esteira, entendo que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária à perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexos causal.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> [http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio\\_moral\\_existencia\\_doenca\\_psiquica](http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica). Acesso em 10 de novembro de 2015.

Sônia ainda complementa em seu artigo na Revista Consultor Jurídico sobre a como deve ser a prova para constatar o dano provocado pelo assédio moral:

Ressalto que a prova técnica para a constatação do dano deve ser produzida por perito da área médica, sem o que não há como se falar em assédio moral, eis ausente seu pressuposto essencial: o dano psicológico ou psíquico-emocional. Para concluir esse ponto, reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.<sup>42</sup>

Sônia Nascimento vem nos dizendo sobre que a ausência do dano mental não comprova o assédio, mas o agressor não deixara de ser punido, será considerado como dano moral:

A não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão a personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar o dano moral aí advindo. Destarte, a pessoa que resiste a doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte em assédio moral. Assim, reiteramos nosso entendimento no sentido de que nem todo dano à personalidade configura o assédio moral, como se percebe na maioria dos estudos jurídicos atuais, e principalmente nas decisões da Justiça do Trabalho. (...)<sup>43</sup>

Para a autora tem que haver a constatação do dano emocional para a configuração do assédio moral.

Nossos tribunais estão em consonância com a posição da necessidade da prova pericial para a comprovação do assédio. Verifica-se:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste em atos e comportamentos praticados por empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem necessariamente em atitude de contínua e ostensiva perseguição e que acarretem danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Se não comprovada a prática de atos desta espécie, não há que se falar em assédio moral. (TRT-5

---

<sup>42</sup> [http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio\\_moral\\_existencia\\_doenca\\_psiquica](http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica). Acesso em 10 de novembro de 2015.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

- RecOrd: 00010392420135050192 BA 0001039-24.2013.5.05.0192, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 07/11/2014.)<sup>44</sup>

### Decisão da não configuração do assédio pelo TRT:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A indenização 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 caso dos autos, tais elementos não se fazem presentes, motivo pelo qual mantenho a sentença que indeferiu a indenização por assédio moral. (TRT23. RO. 01328.2008.036.23.00-3. 2ª Turma. Relator Desembargadora Leila Calvo. Publicado em 20/03/2009.)<sup>45</sup>

O Tribunal de justiça de Minas Gerais julgou a inexistência do assédio moral por ter sido um ato de humilhação isolado:

INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ABORRECIMENTOS NO TRABALHO, SEM REPERCUSSÃO MORAL E SEM REPETIÇÃO DOS FATOS. INSTAURAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO. INEXISTÊNCIA DE DANOS OU DE PREJUÍZOS. - O assédio moral pressupõe a repetição sistemática de situações constrangedoras, a intenção de prejudicar o trabalhador, de forçá-lo a desistir de suas atividades profissionais, do direcionamento a um determinado servidor e a repetição da conduta durante a jornada de trabalho por dias, meses e até anos. Assim, um ato isolado de humilhação não caracteriza assédio moral. - Não provada a repercussão negativa do fato em detrimento do prestígio e da confiabilidade da vítima, é de ser julgada improcedente o pedido de indenização por danos morais. - Pequenos aborrecimentos do dia a dia, contrariedades, dissabores e incômodos não geram dano moral indenizável, por não afetarem o patrimônio imaterial da pessoa. - "O mero dissabor não pode ser alçado ao patamar do dano moral, mas somente aquela agressão que exacerba a naturalidade dos fatos da vida, causando fundadas aflições ou angústias no espírito de quem ela se dirige. Recurso Especial conhecido e provido". (STJ, REsp n. 606382/MS, 4ª T., rel. Min. CESAR ASFOR ROCHA, DJU: 17.05.2004, p. 00238).<sup>46</sup>

Quando não munida de prova à vítima do assédio sai perdendo, como vamos ver no caso abaixo:

<sup>44</sup> <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158336845/recurso-ordinario-record-10392420135050192-ba-0001039-2420135050192>. Acesso em 10 de novembro de 2015.

<sup>45</sup> <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/92578570/trt-11-judiciario-25-05-2015-pg-345>. Acesso em 08 de novembro de 2015.

<sup>46</sup> <http://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/116045636/apelacao-civel-ac-10647110136114001-mg>. Acesso em 17 de dezembro de 2015.

ASSÉDIO MORAL. DESCONTOS INDEVIDOS. DIVULGAÇÃO DA CAUSA DA DESPEDIDA. FATOS NÃO PROVADOS. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE.

O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Não há assédio moral quando não provada a existência de descontos clandestinos, pelos quais a empregada era obrigada a aceitar sob pena de ser dispensada. Não provado que a despedida envolvia interesses ilícitos, não há conduta ilícita do empregador consistente no só ato de despedir. Da mesma forma, também não há ilicitude e, por consequência, não caracteriza dano moral a circunstância de o empregador não ter apurado formalmente a responsabilidade diante de suposta causa provocadora de dispensa por ato do empregado. Sem prova de que o empregador teria divulgado suposto motivo difamatório de despedida da ex-empregada, não há falar em dano moral. TRT-22 - RECURSO ORDINÁRIO RO 1098200800122004 PI 01098-2008-001-22-00-4 (TRT-22).<sup>47</sup>

Desta forma, percebe-se que embora dificultosa seja a produção da prova em matéria de assédio moral, deve o autor quando da percepção do evento danoso, se garantir com provas, sejam documental, testemunhal, e inclusive ter ciência de que pode estar sujeito a passar pela prova pericial, a fim de garantir a eficácia no combate a essa abusiva modalidade que é o assédio moral.

### **3.2. Entendimentos no sentido da desnecessidade da produção de prova pericial.**

Neste tópico serão analisados os entendimentos que defendem a ideia de que não é necessária a produção de prova pericial para se configurar o assédio moral.

Exigem para caracterização do assédio moral, a fim de demonstrar o dano psíquico, a produção de prova pericial. Ou seja, não bastaria verificar o comportamento do assediador, e sim, o resultado danoso, abalando o psicológico do assediado.

Nesse sentido a doutrinadora Alice Monteiro de Barros nos informa por outro lado que:

O conceito jurídico de assédio moral é difícil de ser elaborado em face dos "difusos perfis do fenômeno". E por esta razão alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica sofrida. Outros destacam mais a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> <http://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19695325/recurso-ordinario-ro-1098200800122004-pi-01098-2008-001-22-00-4>. Acesso em 17 de novembro de 2015.

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: RT, 2007, p.905.

Alice Monteiro de Barros manifesta ainda a desnecessidade de prova pericial para a comprovação:

“Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênua de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido”.<sup>49</sup>

Percebe-se nitidamente que a autora Alice Monteiro de Barros está a favor da desnecessidade da prova pericial para comprovar o assédio moral.

Sendo que o assédio é uma conduta dolosa para a vítima, uma vez que o dano renuncia a respectiva prova, tendo em linha de conta ser inaceitável que o empregado, vítima de conduta que se enquadre no conceito de assédio moral e demonstre resistência ao intento do assediador, deixe de ser indenizado e compensado ou que o assediador não seja punido, diante da reprovação da conduta. Esclarecendo, a propósito sobre o tema, temos essa ementa de modelar acórdão:

“ASSÉDIO MORAL - RECONHECIMENTO - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - DEFERIMENTO - O art. 483 da CLT dispõe sobre as hipóteses em que o empregado pode considerar rescindido seu contrato de trabalho - Rescisão indireta - Dentre as quais quando lhe forem exigidos serviços alheios ao contrato, for tratado pelo empregador com rigor excessivo e o empregador não cumprir as obrigações do contrato, situações que se amoldam ao presente caso. II- ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL CONFIGURAÇÃO - O dano moral não pode ser provado e nem medido, por se tratar de sentimento íntimo, razão pela qual deve-se analisar a configuração do 14 In op. cit., p. 27. Rua Dr. José Peroba, nº 297, Ed. Atlanta Empresarial, sl. 1207/1208, STIEP, Salvador – Bahia, Tel.: 71 3334-5889 / 71 3334-1583 www.tupina mbaemega.com.br dano pela conduta do ofensor e pelo potencial lesivo do ato, daí porque absolutamente desnecessário, na hipótese de comprovado assédio moral, que a autora fosse submetida à perícia, já que o dano moral, nessas situações, é presumido, pois decorre do próprio fato(in re ipsa).” (TRT-08ª R. - RO 0001594-14.2010.5.08.0014 - Rel. Des. Fed. Marcus Augusto Losada Maia - DJe 25.05.2012 - p. 3).<sup>50</sup>

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006,p.890.

<sup>50</sup> ACÓRDÃO TRT 8ª / 1ª T / RO 0001594-14.2010.5.08.0014. 27/03/2012.

Essas são as palavras do Relator Desembargador Federal do Trabalho Marcus Losada nesse caso acima:

“Como se sabe, o dano moral não pode ser provado nem medido, por se tratar de sentimento íntimo, razão pela qual deve-se analisar a configuração do dano pela conduta do ofensor e pelo potencial lesivo do ato. Partindo de tal premissa, entendo ser absolutamente desnecessário, no presente caso, que a autora fosse submetida à perícia, já que a conduta lesiva restou sobejamente provada, e o dano moral, nessas situações, é presumido, pois decorre do próprio fato”.<sup>51</sup>

Fica claro que sendo dessa maneira que todos os tribunais adotassem esse modo de pensar e julgar deixando de lado a prova pericial para a comprovação do dano psíquico no assédio moral, os ambientes de trabalho seriam mais harmoniosos e com certeza antes de uma pessoa pensar em assediar a outra iria lembrar-se do que poderia ocorrer com ela, além de ser punido por dano moral iria ser punido por assédio moral também.

### **3.3. CONFRONTO DAS TEORIAS.**

Procedendo-se a análise das teorias acerca da prova pericial no assédio moral, verifica-se, conforme já abordado anteriormente, a existência de pensamentos doutrinários em ambos os sentidos, quais sejam eles, pela necessidade e pela desnecessidade da prova pericial a fim de verificar a eventual ocorrência de dano psicológico oriundo do assédio.

Tais teorias se contrapõem na medida em que a necessidade da realização da prova pericial, no entendimento de Sônia Mascaro considera que, para comprovar o assédio é preciso à realização de prova técnica, produzida por um perito da área para que seja comprovado o dano psicológico, contudo, ainda segundo a autora, a não configuração do assédio pela prova pericial não impede que o assediador seja punido pela sua conduta e indenizará por dano moral a vítima.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> ACÓRDÃO TRT 8ª / 1ª T / RO 0001594-14.2010.5.08.0014. 27/03/2012.

<sup>52</sup> [http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio\\_moral\\_existencia\\_doenca\\_psiquica](http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica). Acesso em 10 de novembro de 2015.

Por outro lado a Alice Monteiro de Barros discorda, segundo ela que não existe a necessidade da prova pericial para a comprovação do assédio moral pelo motivo que a conduta do assediador já é uma caracterização para o assédio.<sup>53</sup>

Portanto, mediante a análise de tais entendimentos doutrinários, verifica-se uma óbvia contraposição entre tais teorias sobre a prova pericial.

A medida certa a ser tomada é que seja regulamentado o assédio moral e em seu conceito ser definido pela conduta do agente e não pelo resultado danoso, assim seria mais correto julgar essas pessoas que muito das vezes não são punidas como deveriam ser, porque na prova pericial se não foi comprovado o dano psíquico causado na vítima não comprova o assédio.

Além disso, deve-se considerar o aspecto disciplinar da punição, ou seja, para que aprendam do modo mais doloroso que é ser julgado por ter cometido um assédio moral contra uma pessoa.

Quem somos nós para poder afetar a vida de outro, mesmo que não seja fisicamente, mas no interior desse indivíduo só ele sabe o que se passa.

É um ato que abala toda a estrutura emocional de qualquer pessoa, e ainda é questionado sobre a sua conceituação, quando deveriam regulamentar e da melhor forma, porque uma pessoa que assedia a outra não merece ser nem lembrada e sim punida.

---

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: RT, 2007, p.905.

## **CONCLUSÃO.**

O constrangimento nas relações de trabalho não é um fenômeno recente, na área jurídica os seus aspectos ainda estão sendo construídos, principalmente no ao assédio moral.

Em face do tema apresentado, percebe-se que a preocupação com a questão do assédio moral no ambiente de trabalho é grande. O assunto tem sido alvo de polêmicas, gerando discussões, pois não é um fato isolado. O assédio moral no ambiente de trabalho tem ocasionado danos à dignidade, honra, autoestima, saúde mental, ate mesmo a convivência dos trabalhadores com a família e a sociedade.

Por isso tem que haver uma estrema proteção de todos os valores tutelados pela Constituição Federal de 1998 como, a dignidade da pessoa humana, o princípio isonomia, etc. Contudo, a divulgação desse tema esclarecendo suas consequências tem que fazer com que os empregadores, empresas e colegas de trabalho pensem antes de agir contra uma pessoa no seu ambiente de trabalho evitando que afete a relação com todos.

Os trabalhadores vítimas do assédio reconhecerão que têm valor e são seres humanos iguais a todos e dignos de respeito, com isso resgatarão sua autoestima e lutarão por um ambiente de trabalho mais sadio.

A pessoa assediada tem que reivindicar seus direitos para que sejam reparados os danos sofridos por ela.

Através desse trabalho, não temos a pretensão de esgotar o assunto e sim fazer com que as pessoas abram seus olhos para termos um mundo melhor e justo.

A prova pericial no assedio moral é desnecessária, pelo simples fato de uma pessoa mesmo que não tenha sido afetada mentalmente, ela é afetada por dentro no seu interior, a sua dignidade, honra, e em frente de todos os seus colegas de trabalho, por isso que ela tem que ser punida pelo assedio moral e não só por dano moral.

Uma pessoa que assedia a outra tem que pagar pelos seus atos, e todos que estiverem envolvidos também. A legislação, doutrinadores e juristas são muito pacíficos e para eles só com a prova pericial comprovando o dano psicológico que comprova o assédio.

Devemos reivindicar nossos direitos, e não deixar que uma pessoa deixe de ser punido pelos seus atos. Como diz a Doutrinadora Alice Monteiro de Barros, que o conceito do assédio moral deverá ser pela conduta do assediador e não pelo resultado danoso.

A regulação do assédio moral por legislação específica seria de suma importância, no intuito de estabelecer critérios objetivos do que é assédio ou não, de que forma ocorre e como deve ser indenizado, e os empregadores obrigatoriamente terão limites e trataram os colegas de trabalho com dignidade e os empregados terão que tratar seus empregados de forma igualitária.

A partir das ideias de Alice Monteiro de Barros, conclui-se que a vítima absorverá as ofensas praticadas pelo ofensor de maneira singular, individual, particular. E isso é por demais subjetivo para se constatar através de uma perícia. O trabalhador absorverá a ofensa em seu íntimo e nem sempre externará o que sentiu ou está sentindo, por isso é de difícil constatação para a prova pericial o dano psíquico.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACORDÃO, **Processo 00472-2008-035-03-00-5 RO**, Publicação 03/06/2009 TRT/MG. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso em: 30 de setembro de 2015.

ACÓRDÃO, **TRT 8ª / 1ª T / RO 0001594-14.2010.5.08.0014. 27/03/2012**. Disponível em: <http://www.trt8.jus.br/>. Acesso em 16 de novembro de 2015.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005

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

AMARAL SANTOS, Moacyr. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. Vol 2. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual**. Volume I, 19ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

DIDIER JUNIOR, Fredie, BRAGA, Paula Sarno, OLIVEIRA, Rafael. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol 2. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. - A violência no Cotidiano**. Rio de Janeiro. 6º Edição – RJ: Bertrand Brasil, 2003

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 5ªEd. São Paulo: LTR, 2007.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007b.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**: São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró: **assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Dez./2008: *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: [http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio\\_moral\\_existencia\\_doenca\\_psiquica](http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica). Acesso em 10 de novembro de 2015.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, **Palácio do Planalto/Legislação**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em 17 de novembro de 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9, set. 2006.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade civil: v. 4**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Comentários ao CPC, Forense: Rio de Janeiro, vol. 4**, 1976.

SILVA, Eduardo Carlyle, **Direito Processual civil**. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 7 ed. São Paulo: RT, 1991.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil. Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**, vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**: Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158336845/recurso-ordinario-record-10392420135050192-ba-0001039-2420135050192>>. Acesso em 10 de novembro de 2015>.

BRASIL. **Jus Brasil**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/92578570/trt-11-judiciario-25-05-2015-pg-345>>. Acesso em 08 de novembro de 2015.