

A Prova do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Proof of Moral Harassment at Work

Sônia Aparecida de Carvalho^{a*}; Juliana Chilanti Tonial^b

^aUniversidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul. Rio Grande do Sul, Brasil.

^bUniversidade de Caxias do Sul. Rio Grande do Sul, Brasil.

*E-mail: sonia.adv.2008@hotmail.com

Resumo

Os litígios de assédio moral no trabalho exigem a comprovação do dano sofrido pela vítima e a necessidade de prova robusta do dano causado. No entanto, é possível a comprovação da prova do sentimento versado pela vítima nos casos de assédio moral, quando os fatos são de difícil comprovação, pois o assédio moral diferencia-se pelas agressões sutis e dissimuladas e, portanto, difíceis de caracterizar e provar. Demandar prova robusta da vítima do assédio moral implicará exonerar quase todas as pretensões de reparação de dano por assédio. Ao julgador será possível a utilização das máximas de experiência, quando não haja norma legal que a discipline, aplicando subsidiariamente de acordo com os fatos, os artigos 335 do Código de Processo Civil ou 852 *alínea d* da Consolidação da Lei Trabalhista, utilizados para apreciação jurídica dos fatos alegados, quando a aplicação do direito depender de juízos de valor, como são os casos de assédio moral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Provas. Regras de Experiência.

Abstract

Any dispute arising from Moral Harassment at work requires the proof of damage suffered by the victim and the need for robust evidence of the damage caused. However, it would be possible to prove evidence of the feelings of the own victim when the facts are difficult to prove, because the Moral Harassment is characterized by subtle and hidden aggressions that are difficult to justify. Demand robust evidence of Moral Harassment will lead to remove almost all claims of damage repair. The judge will be able to use the maximum utilization of law if there is no legal standard that disciplines it, by the application of the articles 335 of the rules of Brazilian Code of Civil Procedure or 852 point d) of the Consolidation of Labor Law according to the facts. These articles are used for legal assessment of the alleged facts when application of the law depends on value judgments, as the cases of Moral Harassment.

Keywords: Moral Harassment. Work Environment. Evidences. Rules of Experience.

1 Introdução

Atualmente, o fenômeno da globalização afeta diretamente os aspectos do trabalho humano em todas as nações mundiais, refletindo na instabilidade econômica e gerando insegurança quanto à estabilidade no emprego. Em consonância, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro, causando nas relações de laboro, conflitos sociais, econômicos e a máxima individualização do trabalho.

O assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não está definida na lei. Apesar de não ser um fenômeno recente, é bastante discutido em razão da quantidade de ocorrências que se verifica nas empresas. Muitas decisões na Justiça do Trabalho ainda conferem quantias elevadas de indenizações, transformando em instrumento fácil e rápido para auferir alguma vantagem econômica financeira.

Mesmo não estando regulamentado, o assédio moral enseja à reparação dos danos morais e materiais causados pelo assediador à vítima, com fundamento no art. 5º inciso X da Constituição Federal-CF. Conforme o caso e a gravidade da situação, o assediante incorre em inúmeros delitos previstos no Código Penal - CP como: os crimes contra a honra, a

liberdade individual, perigo de vida e da saúde, indução ao suicídio, entre outros.

Entende-se como assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que ocorrem repetidamente durante a jornada de trabalho e pode advir do empregador, de superiores hierárquicos, de colegas do mesmo nível, ou até mesmo de empregado de nível hierárquico inferior, bastando à comprovação do ato ilícito que originou o dano, traduzido muitas vezes em palavras, gestos ou documentos ou a prova do dano em si, bem como os prejuízos advindos em sua consequência.

Nessa perspectiva, o artigo questiona o problema de comprovar a prova do assédio moral no ambiente de trabalho, visto que diz respeito a atitudes e agressões sutis dificultando a caracterização da prova; o medo da perda do emprego contribui para o silêncio forçado, dificultando sua identificação. Assim, exigir prova robusta e inconcussa da vítima implicará rejeitar quase todas as pretensões de reparação de dano por assédio moral.

Os juristas sustentam a comprovação do dano sofrido pelo ofendido para possibilitar a condenação em indenização,

consistindo na necessidade de prova robusta para evitar o cometimento de injustiças aos supostos ofensores e, conseqüentemente, o enriquecimento ilícito dos ofendidos. Em contra partida, o que se questiona é como seria possível a comprovação da prova do sentimento experimentado pela vítima quando os fatos são de difícil comprovação.

O ordenamento jurídico brasileiro não indica para que o dano moral tenha presunção absoluta, o que confere ao autor a incumbência de elencar as provas que venham comprovar o ato ilícito do agente. O juiz, a partir das regras de experiência, passará a avaliar o caso concreto. A partir disso, percebe-se que o ônus da prova no assédio moral é do empregado, vítima do assédio, pois tem que juntar as provas suficientes para comprovar o dano moral sofrido no desenvolvimento de suas atividades laborais.

Ao magistrado será possível a utilização das máximas de experiência, quando não haja norma legal que a discipline, aplicando subsidiariamente de acordo com os fatos, os artigos 335 do Código de Processo Civil - CPC ou 852 *alínea d* da Consolidação das Leis Trabalhista-CLT, as quais servem para apreciação jurídica (subsunção) dos fatos alegados, particularmente quando a aplicação do direito depender de juízos de valor, como são os casos de assédio sexual e moral (*mobbing*).

Observa-se que há divergência quanto ao poder instrutório do magistrado. Contudo, existem algumas doutrinas fundamentando a aplicação deste poder no processo: primeiro, a sua natureza pública; segundo, a necessidade de preservação da substancialidade da relação jurídica, reconhecendo o caráter instrumental do processo; terceiro, a ideia de que o acesso a justiça somente se dá com a efetivação de ordem jurídica justa, compatível com a realidade fática; e, por fim, vem da prevalência da chamada verdade real sobre a verdade formal ou processual.

Na condução do processo e na colheita da prova, o juiz buscará a solução mais justa, razoável e aceitável, principalmente quando existir ausência ou obscuridade na demonstração da prova do assédio moral, fatos em que não é possível emitir juízos de valor fundados em normas legais. Já, a empresa é responsável por manter um clima de cordialidade. Qualquer atitude discriminatória deve ser evitada e proibida, pois, uma empresa que zela pela saúde física e mental de seus trabalhadores, zela pelo seu próprio futuro como instituição e cumpre sua função social.

2 O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho

As relações de trabalho tiveram, ao longo do tempo, diferentes aspectos de proteção. Inicialmente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas agressivas e o meio ambiente físico que a destruíam. Com o

início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. Finalmente, em 1968, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador (NASCIMENTO, 2004).

A Revolução Industrial causou repercussões políticas, sociais e econômicas e os efeitos sociais gerados são fatores para o surgimento do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho com fundamento social e humano, incorporando os conceitos da dignidade da pessoa humana. No aspecto social, o trabalho foi erigido como princípio elencado no artigo 1º inciso IV, da Constituição Federal e é um direito básico com base em seu no artigo 6º. No aspecto material, conta com a proteção especial da CLT, e no processual, a igualdade de atuação no processo entre os litigantes, a qual deve ser proporcionada pelo julgador.

A Carta Magna de 1988 atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, instituindo os direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade, meio ambiente, não restando dúvida de que o trabalho é direito fundamental, bem como a defesa dos direitos da personalidade do empregado, além de pertencer à categoria dos direitos sociais elencados no artigo 6º da CF (SILVA, 2010).

De acordo com Pego (2009, p.44) o princípio da proteção no Direito do Trabalho,

visa a alcançar a igualdade substancial. Surgiu como conseqüência dos vários modos de exploração do trabalhador decorrente da liberdade contratual e de capacidades econômicas diferenciadas.

No caso do dano moral específico pelo assédio moral no ambiente do trabalho, o valor das indenizações tende a ser mais complexo que nos casos ordinários do dano moral, isto é, aqueles oriundos de violação ou ofensa a direitos da personalidade, mediante ato doloso ou culposos. Uma vez que no assédio moral a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de número plural de agressões e ainda exige o dolo do infrator para sua configuração, nota-se que o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo são superiores, tornando-se necessário a fixação de indenização mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena (SILVA, 2010).

O prejuízo moral da vítima, de ordem psíquico-emocional, decorrente do ato malicioso e doloso do agente enseja a presença de três elementos da responsabilidade civil: ato culposos, dano e nexos causal. Assim, nos termos do artigo 927¹ parágrafo único² do CC., os danos materiais e morais advindos são reparáveis. Não se negue que o forte abalo psicológico infligido à vítima ofende o seu direito de personalidade,

1 Art. 927 do C. C. Aquele que, por ato ilícito (art. 186), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

particularmente a sua honra e intimidade (DALLEGRAVE NETO, 2007, p.325).

A indenização do dano decorrente do assédio moral e do assédio sexual, porque diretamente imbricado a dignidade do homem, há que ter função não apenas compensatória em relação à presumida dor moral da vítima, mas também papel pedagógico, acoimando o assediante no valor que o desestimule a reincidência do ato ilícito.

Consoante isso se pode verificar que a máxima individualização do trabalho olvidando que o indivíduo é uma pessoa, vendo o outro como objeto ou coisa de serventia nos permite refletir sobre um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessária uma análise do assédio moral no ambiente do trabalho, visto ser tal conduta depreciativa do caráter humano, mais grave, por vezes, que a própria lesão física, pois o espírito tem mais valia que o corpo. [...] Em virtude de ser o meio ambiente do trabalho também um local de encontros, interação com os outros indivíduos, relações profissionais e interpessoais, esse, por vezes, passa a ser influenciado por indivíduos perversos e sem escrúpulos, que buscam minar os outros com o objetivo de ascender na carreira profissional, ou pelo simples fato de querer ver o outro sofrer (MOLON, 2006, p.190).

Em se tratando de assédio moral no trabalho, conduta imoral imposta por um sujeito a outro influenciado por fatores interpessoais, notamos que há um hiato por parte da sociedade em definir e explicar determinada conduta, bem como que consequências trazem ao trabalhador que sofre com tal agressão. Assim sendo, o assédio moral é um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho (MOLON, 2006).

Por assédio temos qualquer insistência impertinente junto a alguém com perguntas e pretensões. Também está presente a ideia de cercar alguém a fim de alcançar objetivos mesquinhos, através de meios espúrios. A expressão consagrada é *mobbing*, derivação do verbo *to mob* que traduz justamente a ideia de cercar, agredir, assediar, atacar, emboscar. Ainda,

pode-se conceituar o assédio moral como todo ato advindo do empregador, superior hierárquico ou colegas que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003, p.33).

Neste sentido, a doutrina pátria define o conceito do assédio moral.

[...] como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, a dignidade ou a integridade psíquica, e que tem por efeito

excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2009, p.2).

O assédio moral só é admitido na forma dolosa, uma vez que o assediante, no momento em que molesta a vítima, o faz com o objetivo deliberado de destruí-la emocionalmente. O constrangimento necessário à caracterização do assédio moral se dá pelo comportamento reiterado do agente e pela postura indesejada e constrangedora da vítima.

Os efeitos deste assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra do empregado, autorizando a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com fulcro no artigo 483³, *alíneas b e e*⁴ da CLT. Sendo o assediante não a pessoa física do empregador, mas empregado superior hierárquico da vítima, a conduta ilícita do agente ensejará a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, com base no artigo 482⁵, *alíneas b e j*⁶ da CLT.

O empregado assediado poderá ingressar com ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando, além da rescisão indireta do contrato de trabalho, a reparação civil dos danos morais e materiais decorrentes, cabendo ao empregador propor ação trabalhista de regresso em face do assediante.

Segundo as doutrinas, o pesquisador Heinz Leymann,

foi o primeiro a empreender estudos sobre o assédio moral, extraíndo conclusões importantes sobre os prejuízos que causa ao psicológico do ser humano, comprometendo sua saúde física e mental (SAKO, 2008, p.243).

O terror no ambiente de trabalho sempre existiu, mas somente há algum tempo estão sendo realizados estudos médicos, psicológicos e jurídicos acerca desses atos, assim como das consequências físicas, psicológicas e morais ocasionadas nas vítimas. O assédio moral, também denominado *mobbing*, é uma forma de configurar o dano aos direitos do indivíduo. O sujeito passivo ou a vítima do assédio recorre à justiça solicitando indenização por danos morais ou psicológicos, mas, mesmo recebendo indenização, não se sente ressarcido do dano que lhe foi causado, pois a saúde não tem preço (CARDOSO, 2008).

Isso porque se deve diferenciar o assédio moral de outros fenômenos sociais, como os conflitos e o estresse no trabalho, entre outros, pois o grande fator que individualiza o assédio moral é a finalidade de destruição do indivíduo, ao contrário dos demais, que seriam menos severos por parte do empregador, tais como: formas de buscar maior produtividade do funcionário ou mesmo de detectar os problemas da organização na busca de uma saída, ausente a característica de discriminação e exclusão propositada (HIRIGOYEN, 2002).

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

4 *b e e*. For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

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

6 *b e j*. Incontinência de conduta ou mau procedimento; ato lesivo da honra ou da boa fama praticada no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

De acordo com Hirigoyen (2002) o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou a violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física, visto que o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.

O assediador costuma possuir um perfil psicológico autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não tem qualquer consideração pelo assediado. Neste sentido, seria possível identificar um *iter* procedimental do assédio: recusa de comunicação direta com a vítima, desqualificação, descrédito, isolamento, constrangimento e indução do assediado ao erro [...]. Todavia, por ser uma conduta que se protraí no tempo, não é fácil reconhecer o momento exato em que um trabalhador passa a ser vítima de assédio moral. Nesse sentido, as práticas mais comuns consistem em: desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; críticas repetidas e continuadas em relação a sua capacidade profissional; comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes, apropriação de idéias da vítima para serem apresentadas como autoria do assediador, isolamento da vítima dos almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas, descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre sua vida pessoal ou profissional, exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada, alegação pelo agressor, quando se confrontados, de que a vítima está paranóica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções, e identificação da vítima como criadora de caso ou indisciplinada (NASCIMENTO, 2009, p.2-3).

As perturbações sofridas no trabalho por assédio moral desencadeiam reações e dão origem a inúmeras doenças psicossomáticas, psicológicas e psíquicas. Quando prolongado, o assédio moral dá origem à desordem pós-traumática do estresse. Estes distúrbios, quando não tratados, evoluem para quadro crônico de estresse e deixam sequelas (SAKO, 2008).

Há algumas formas de enfrentar a questão do assédio moral no ambiente laboral. A medida mais eficaz sempre será a preventiva. No caso de o assédio já ter ocorrido (situação em que as medidas sempre serão paliativas e não muitos eficientes, uma vez que o dano já foi causado), devem ser adotadas as medidas repressoras ou remediadoras. [...] A prevenção sempre serão mais eficientes e benéficos à organização empresarial, por meio do investimento na qualidade das condições laborais, do que suportar todos os encargos econômicos desses males, tais como queda na produtividade, desestímulo dos trabalhadores, maior número de faltas por motivo de saúde, pedidos de demissão (com o pagamento das verbas rescisórias), eventuais indenizações por danos morais, etc. (NASCIMENTO, 2009, p.105-106).

Diante das medidas preventivas para acautelar a incidência do assédio moral no ambiente laboral é necessário a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), agindo em prol do equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Contudo, assevera Molon (2006, p.193-194) que “deve-se despertar para a responsabilidade social da empresa, sendo ela própria a adotar a política interna de apoio aos seus trabalhadores na ausência do Estado”, contribuindo para o ambiente de trabalho saudável, pacífico e propício as interações interpessoais.

3 A Prova do Assédio Moral no Processo do Trabalho

A demonstração da prova judicial da prática do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho é de extrema dificuldade para a vítima e difícil de ser identificada, posto que, na maioria das vezes, o assediante é sutil e dissimulado e age de forma pusilânime e sob portas fechadas, uma vez que muitos casos são praticados na ausência de testemunhas, o que reforça a impossibilidade de comprovação do dano e prejuízo sofridos pelo assediado.

O assédio moral diz respeito a atitudes e agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Segundo Molon (2006, p. 193) “o assédio moral é uma agressão, por vezes disfarçada, e, portanto muito difícil de buscar provas, os sujeitos, a caracterização do dano e o nexa causal”.

Se alegar os fatos e não se provar em princípio significa nada alegar. Mas quando há alegações conflitantes, surge à importância de se distribuir o encargo probatório. As regras de ônus da prova consistem em critérios que permitem resolver a controvérsia quando não resulte provada a existência de fatos principais.

O instituto da prova no direito processual precisa ser compreendido como fenômeno cultural e não como técnica aplicada, pois tem que interpretar e entender os fenômenos da pós-modernidade além da hermenêutica jurídica, sob a influência dos fatores políticos, sociais e econômicos.

A prova está ligada a tentativa de reconstrução dos fatos no processo. Por tal razão, apenas através de investigação a respeito dos modelos de prova e de procedimento probatório é que se tornará possível a constatação do fator típico de todo o modelo cognoscitivo em vigor do mundo exterior [...] passe a descobrir as diferentes formas aceitáveis de conhecer a realidade que variam de um período histórico para outro [...]. A idéia da verdade, não se refere apenas ao conhecimento, mas também a conduta do homem, mediante implicações não apenas lógicas como éticas, que acabam precipitando na caracterização dos métodos [...]. O formalismo processual, em maior ou menor escala, acaba se relacionando com o modo pelo qual o sujeito encara a prova judiciária, o que torna instigante e proveitosa a abordagem conjunta entre os modelos de formalismo processual, de prova, procedimento probatório e de lógica jurídica⁷ (CARPES, 2010, p.21).

7 Não surpreende que tenha sido especialmente através do estudo da prova que se basearam grandes filósofos e juristas para sustentar suas teorias em torno do conhecimento humano. Chega-se ao ponto de delimitar a complexa problemática envolvendo as relações entre lógica, retórica e técnicas do processo justamente através do conceito de prova e de procedimento probatório. Afinal, revela-se irrefutável que a filosofia e a lógica acabam tendo seu esteio de demonstração através do raciocínio do órgão judicial, especialmente a respeito do juízo quanto aos fatos (GIULIANI, ZANETTI JÚNIOR, 1972; *apud*, CARPES, 2010, p.21).

Logo, há de se ter um método que sirva de orientação quando se caracteriza a situação de não convencimento do julgador quanto aos fatos.

Quanto ao ônus da prova, o trabalhador assediado deverá comprovar o assédio moral no trabalho, por meio de documentos, testemunhas, etc. Provado, a responsabilidade é objetiva e recai diretamente sobre o empregador [...]. Para fins de indenização, é suficiente a demonstração de que o dano foi causado no trabalho ou em razão dele, não comportando a hipótese a prova da culpa da vítima. E quanto ao empregador poderá produzir contraprova as alegações e provas produzidas pelo trabalhador, visando afastar a eventual responsabilidade (SAKO, 2008, p.245-246).

O ordenamento jurídico não atribui um valor absoluto para cada prova, assegurando ao juiz ampla liberdade para valorá-la conforme as circunstâncias de cada caso concreto. Para Sako (2008, p.27) “o ônus da prova traduz o dever atribuído à parte de demonstrar que suas alegações são verdadeiras, visando a convencer o destinatário da prova, juiz sobre a veracidade do fato alegado”

No direito processual, temos como regra o *ônus probandi*, incumbe àquele que alega, a norma contida no artigo 333⁸ do CPC, da mesma forma dispõe o artigo 818⁹ da CLT, o qual não se diferencia do conteúdo material de direito.

De acordo com Pego (2009, p.26) o objeto de prova “[...] é o conjunto das alegações controvertidas das partes em relação aos fatos relevantes para o julgamento da causa, não sendo estes notórios ou presumidos”. Assim, apenas constituem objeto de prova os fatos, ressalvado os termos do artigo 334¹⁰ do CPC.

A demonstração da prova no assédio moral é muito importante no processo, pois, mantém relação com a efetividade da prestação jurisdicional e com os princípios constitucionais.

No processo do trabalho há várias hipóteses de presunções, assim como a presunção é conjectura provável de coisa incerta. Se é estabelecida pela lei, chama-se presunção *iuris*, se é formulada pelo juiz, chama-se presunção *hominis*. Também conceitua-se a presunção como a consequência que a lei ou o juiz deduz de um fato notório, para resolver um fato ignorado.

A presunção é produto de um processo lógico, de raciocínio através do qual da existência de um fato conhecido como certo se deduz a existência de um fato que se desejaria provar. Estabelece probabilidade quanto à existência ou inexistência de um fato indispensável aos contornos da lide, mas

probabilidade que tem por fundamento um princípio derivado da ordem natural das coisas, isto é, do que comumente acontece, e, pois, suficientemente alicerçada para satisfazer a convicção judicial quanto à existência, ou inexistência do fato presumido. Para que o fato desconhecido possa reputar-se provado por presunção, não basta apresentar-se como consequência possível ou mais ou menos provável do fato conhecido, mas que esteja em um grau de probabilidade tal que induza o convencimento racional que o fato desconhecido tenha realmente ocorrido, pois é no grau da relação da inferência, entre o fato conhecido e o desconhecido, que repousa a força demonstrativa deste meio probatório. Fato conhecido se denomina *indício*. Ao fato deduzido graças aos indícios se denomina *presunção* (CARPES, 2010, p.56).

A utilização da prova indireta somente pode ocorrer na impossibilidade da prova direta. A ideia de presunção, seja legal ou judicial, parte da verificação, pelo legislador ou magistrado, da dificuldade ou sacrifício da prova de certo fato. As presunções podem ser legais ou judiciais; são legais quando determinadas por lei e dispensa a prova do fato desconhecido, mas exige a prova do fato base. Logo, as presunções judiciais, haja vista serem realizadas tão somente pelo raciocínio lógico do juiz. Tal raciocínio é baseado no senso comum, na experiência do homem médio em dado momento. Nessa espécie de presunção é que o juiz pode socorrer-se das máximas de experiência, elencada no artigo 335¹¹ do CPC ou no artigo 852 *alínea d*¹² da CLT, como aquilo que normalmente acontece, mas aplicável apenas quando da ausência de lei específica para reger determinada relação (PEGO, 2009).

Contudo, a permissão legal para a utilização das máximas de experiências não autoriza o julgador a sopesar seus conhecimentos pessoais, situação que fere a imparcialidade e faria do magistrado testemunha de uma das partes. Além disso, não podem atuar as máximas da experiência quando houver normas jurídicas a reger a espécie. Enquanto as máximas de experiência são atividades intelectuais do juiz, os indícios são fatos demonstrados que conduzem a outros fatos, sendo em comum apenas o método indutivo utilizado em ambas as partes. Entretanto, as máximas de experiência são pautadas apenas na experiência vivencial, ao passo que os indícios se baseiam nas circunstâncias do caso concreto. A utilização da presunção judicial e das regras de experiência devem satisfazer os requisitos do grau da gravidade, como a intensidade da convicção provocada pelo juiz, no sentido que as consequências extraídas pelo julgador sejam precisas,

8 I- Ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II- ao réu, quanto a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

9 Art. 818 da CLT. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

10 Art. 334 do CPC. Não dependem de prova os fatos: I- notórios II- afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária III- admitidos, no processo, como incontrovertidos IV- em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

11 Art. 335 do CPC. Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum ministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial.

12 Art. 852 - d da CLT. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório da cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerarem excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor as regras de experiência comum ou técnica.

claras e efetivamente possíveis e a concordância, como a reunião de diversos indícios que conduzem a uma conclusão, logicamente presumível (PEGO, 2009).

A aceitação da prova indireta baseia-se nas doutrinas, por meio de sua natureza íntima da personalidade da pessoa. De acordo com Nascimento (2009, p.156)

a prova pode ser produzida por presunções, que se louvam no fato de que não há necessidade de comprovar a dor experimentada pela morte de um filho ou de uma lesão que incapacite a pessoa. Assim, no caso de prova indireta, basta ao autor a alegação de dano moral, cabendo ao réu a prova em sentido contrário.

A aplicação das presunções judiciais e das regras de experiência nos casos de assédio moral tem que ser analisada com prudência pelo magistrado, pois pode ajudar na solução da lide, ou podem ser malélicas as partes, violando princípios constitucionais, como o da Ampla Defesa e do Contraditório. No âmbito do processo judicial, o julgador é um representante do Estado cuja autoridade funda-se na imparcialidade, consubstanciando-se na justiça em sentido material e na chamada segurança jurídica. Logo, havendo controvérsia sobre alguma afirmação colocada no processo, deve o magistrado cuidar de bem apurar a verdade, sob pena de se propiciar uma decisão injusta (DUARTE NETO *et al.*, 2006).

No caso da prova do assédio moral no ambiente de trabalho, existe relação entre a matéria da distribuição dos ônus probatórios de direito material com os acontecimentos das presunções.

[...] A distribuição dos ônus probatórios nada mais seria senão reflexo das presunções de direito, ou mera espécie de guia para ajudar na atividade das partes e do juiz, pois, nos casos de prova insuficiente, escassa ou inexistente, a sentença definitiva não deve estar motivada pela distribuição dos ônus probatórios processuais, mas deve buscar um fundamento de fundo e não de forma, como são as presunções do direito material [...]. Todavia, embora o sistema das presunções possa ter relação com a distribuição dos ônus probatórios, sustentar que, no caso de insuficiência de prova, a sentença sempre deva se basear em supostas presunções do direito material, significa confundir as funções dos ônus probatórios com aquelas exercidas pelos modelos de constatação. Não é possível confundir a funcionalidade exercida pelos ônus probatórios com aquela dos *standards*¹³ de prova, como se, em todo o caso de insuficiência de prova, se pudesse reduzir o módulo probatório a título de buscar um fundamento de fundo para a sentença. [...] Os ônus probatórios cumprem muito mais que a função de mera regra de decisão, mas principalmente como guia de estruturação da atividade probatória das partes (CARPES, 2010, p.55-56).

Algumas doutrinas lecionam que a presunção, apreciada como a prova indireta dos fatos, não merece ser considerada como meio de prova, sendo apenas uma espécie de raciocínio

lógico.

De acordo com Carpes (2010) o importante é que a relação entre as presunções e a distribuição dos ônus probatórios seja manejada com cuidado. Diante da insuficiência de prova, não há de se falar em julgamento baseado em presunção, pois a presunção não se cria apenas porque a prova é insuficiente. Em alguns casos, diante das necessidades do direito material, pode haver a redução do módulo de prova, fenômeno que não se confunde com o das presunções e tampouco com o da distribuição dos ônus probatórios.

Inúmeros juristas na esfera civil ou na esfera trabalhista manifestam-se favoráveis à prova indireta e à desnecessidade de prova do dano e do sofrimento nos casos de assédio moral.

Importa acrescentar que alguns magistrados colocam como pressuposto da indenização a prova de que o lesado passou por um período de sofrimento, dor, humilhação, depressão. Diante disso, é desnecessário demonstrar o que ordinariamente acontece (art. 334, I do CPC) e que decorre da própria natureza humana.

O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. O dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrando o dano moral a guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis ou facti*, que decorre das regras da experiência comum (CAVALIERI FILHO, 2005, p.108).

Nessa linha de pensamento, a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; 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. O objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde. Isso porque o assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano (NASCIMENTO, 2004).

Mas, nem toda a violação há um direito da personalidade pode ser configurado dano moral. Convém analisar seus diversos fatores para que possa se configurar. Assim, encontram-se diversas conceituações a respeito dos danos morais. Uma em sentido negativo que diz que o dano moral é

13Os modelos de constatação são critérios para orientar a análise da prova, sua respectiva suficiência, critérios para efetivamente submeter ao contraditório, a par de um diálogo comum, as opções valorativas do juiz.

aquele que não tem caráter patrimonial, ou seja, todo o dano não material. [Outra, que o conceitua de forma positiva, que o dano moral é] lesão de um bem integrante da personalidade; violação de bem personalíssimo, tal como a honra, a liberdade, a saúde, a integridade psicológica, causando dor, vexames, sofrimentos, desconforto e humilhação a vítima (CAVALIERI FILHO, 2004, p.93).

Tem-se entendido que a indenização por dano moral não representa medida nem o preço da dor, mas uma compensação, ainda que pequena, pela tristeza e dor infligidas injustamente a outrem. E que todas as demais dificuldades apontadas ou são probatórias ou são as mesmas existentes para a apuração do dano material (GONÇALVES, 2006).

A questão da prova do dano decorrente do assédio moral expõe a dificuldade de comprovação devida suas características próprias, já que essas agressões incidem na esfera do imaterial, personalidade, auto-estima, emocional, do indivíduo, sendo suas sequelas não facilmente visíveis e mensuráveis.

Neste sentido,

[...] para que o juiz se convença da existência do dano moral, o autor deverá indicar os indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece, o que não deixa de ser uma atividade processual instrutória completa (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 171).

No entanto, há conflito conceitual entre indício e prova indiciária. Entretanto, salienta-se que

O indício não se constitui, efetivamente, em um meio de prova. Se assim o fosse não receberia o nome de indício. Quando um indício ganha corpo suficiente a servir de elemento único para a demonstração do fato, ele deixa de ser indício e se transforma em prova. Outrossim, embora esta seja uma posição divergente de grande parte da doutrina processual, que fala em prova indiciária, temos uma visão de certo modo pragmática quanto a questão. Indício é uma coisa, enquanto prova é outra; quando os dois institutos se confundem é porque o que era indício se transformou em prova (DUARTE NETO *et al.*, 2006, p.200).

Percebe-se que a matéria que aborda os casos da comprovação do dano e da prova no assédio moral ainda é objeto de debates e pesquisas, pois existem controvérsias entre correntes doutrinárias e jurisprudências. Entretanto, conclui-se para a desnecessidade de prova do dano e do sofrimento no caso específico do assédio moral.

Os sentimentos de dor e de humilhação do assediado revelam-se intangíveis. Soma-se a isso o fato de que cada pessoa reage de determinada maneira aos atos ilícitos decorrentes do *mobbing*, podendo até mesmo culminar em acidente do trabalho com o desenvolvimento de doenças psíquicas e emocionais. Neste caso, obviamente, a prova do dano torna-se palpável, entretanto, não deve ser o único e exclusivo critério a ser considerado para a valoração da existência ou não de atos ilícitos (NASCIMENTO, 2009, p.162).

De acordo com os artigos 335 do CPC e 852 *alínea d* da CLT, o ordenamento processual é categórico ao estabelecer o

modelo do juiz diretor ou instrutor, em detrimento da categoria de mero espectador do processo. Pois a perspectiva moderna do processo judicial, embora surja por iniciativa das partes, há de se desenvolver por impulso oficial, pois ao Estado interessa que se distribua verdadeira justiça.

É possível, por meio de presunções e indícios, admitir um fato como verdadeiro ou falso. A partir do raciocínio lógico, qualquer pessoa pode, com base em presunções e indícios, descobrir a verdade em se tratando de fatos controvertidos, principalmente quando se tratar da prova nos casos de assédio moral no trabalho. Portanto, “no Processo do Trabalho, o juiz tem ampla liberdade para apreciar as provas e dar especial valor às regras da experiência comum ou técnica” (SAKO, 2008, p.83).

A aplicação do poder instrutório pelo magistrado tem diversos fundamentos no processo: primeiro, a natureza pública do processo; segundo, consiste na necessidade de preservação da substancialidade da relação jurídica, reconhecendo o caráter instrumental do processo; terceiro, decorre da ideia de que o acesso a Justiça somente se dá com a efetivação de ordem jurídica justa, compatível com a realidade fática; quarto vem da prevalência da chamada verdade real sobre a verdade formal ou processual (DUARTE NETO *et al.*, 2006).

Para a vítima do assédio moral é difícil estabelecer e provar o nexo causal entre o dano e a conduta do agressor, uma vez que o terror psicológico decorre de uma série de comportamentos com objetivos psicológicos destrutivos num determinado espaço temporal. Por esta razão, a inversão do ônus da prova começa a ser objeto de discussão nas demandas. Destarte, o principal parâmetro para a estipulação do quantum indenizatório é o princípio da proporcionalidade, no qual o juiz avalia as consequências do dano moral sobre o estado emocional da vítima no contexto psicológico e a capacidade monetária do agressor. O *quantum* arbitrado pelo Juiz deve avaliar as especificidades de cada caso, observando sempre a compensação do sofrimento causado (OLIVEIRA, 2010).

O estudo da jurisprudência e da doutrina apresenta divergências de decisões e entendimentos e mostra que ainda não são claras as fronteiras entre o poder empregatício e os direitos personalíssimos do empregado, nem as consequências jurídicas na hipótese de serem ultrapassados tais direitos.

Importa expor que o Brasil vem adotando medidas no sentido de se adequar a uma nova política que inclui a saúde do trabalhador como foco principal de proteção. Deste modo, a prevenção é a mais efetiva medida de defesa do assédio moral, pois o problema não é do indivíduo, mas das condições de trabalho que permitem aos superiores espaço para agir. Assim, a mais eficaz das soluções talvez seja a solidariedade e a ação coletiva (SILVA, 2011).

A jurisprudência marcha no mesmo sentido para a dissolução dos conflitos, pois o ato mandamental do magistrado atua como remédio social perante a sociedade.

Tudo isso para termos um ambiente de trabalho mais saudável para os trabalhadores, para que possam perseguir seus sonhos na construção diária de um ideal de vida digna, equilibrada e principalmente pacífica. Acredita-se que a evolução das relações laborais, tende a caminhar para a redução das desigualdades sociais e para a busca de soluções concretas para os conflitos gerados no ambiente de trabalho. Isso, para alcançarmos não só uma revolução de ordem econômica, política ou social, mas também uma revolução de ordem espiritual (MOLON, 2006).

Para o Tribunal Superior do Trabalho - TST, a reparação dos danos morais advindos de ato de assédio moral realiza-se mediante responsabilização objetiva, conforme o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-185/2001-003-17-00.8 (BRASIL, 2007).

Contudo, o ordenamento jurídico brasileiro não possui nenhuma lei específica para punir o assédio moral. Entretanto, os Tribunais nas Jurisprudências, utilizam-se das normas da CLT para enquadrar o assediador e reparar o dano sofrido pela vítima. Neste sentido, a posição da Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho- TRT da 23ª Região:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A indenização em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongadas no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Na presente hipótese, o contexto probatório produziu demonstrou a prática do assédio moral, porquanto evidenciada a conduta da Reclamada visando desestabilizar emocionalmente a Autora, sujeitando-a a situação constrangedora perante seus colegas de trabalho e até mesmo diante de clientes. Dessa feita, devida a indenização por danos morais. Recurso patronal não provido, no particular. Nego provimento. **FIXAÇÃO DO QUANTUM.** Considerando as peculiaridades do caso concreto, a extensão e efeitos dos danos causados, a posição sócio-econômica da ofendida, razoável se mostra a redução em 50% da quantia fixada originariamente. Dou parcial provimento. (TRT-23ª - RO - 00247.2010.096.23.00-4. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA LEILA CALVO. Publicado em 14/04/11) (BRASIL, 2007).

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. **DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.** A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do

ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. (TRT- 23ª Região - RO 00448.2005.022.23.00-8 – Relator Desembargador Osmair Couto – DJ/MT nº 7281 - Publicação 19.12.2005 – Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17) (BRASIL, 2007).

O Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 16ª Região, nas decisões de Jurisprudências, vem condenando empresas e empregadores pela prática de assédio moral, demonstrando a aplicação dos critérios da razoabilidade e proporcionalidade no caso concreto.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS. Para a configuração do ASSÉDIO MORAL nas relações de trabalho, três requisitos são necessários: a conduta abusiva, a repetição dos ataques e o dano. O primeiro consiste na intenção do agressor de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, a fim de retirá-la do seu caminho ou mesmo do emprego. O segundo implica na repetição das condutas de forma sistematizada, ou seja, exige-se duração mínima (seis meses, em média) e que os ataques se repitam numa frequência de duas vezes por semana. O último requisito é o dano à integridade psíquica ou física da pessoa. **INDENIZAÇÃO. AMPARO JURÍDICO. PROVA ROBUSTA.** A vítima da coação moral pode buscar a reparação pelos danos lesados à sua personalidade, com fundamento no art. 5º, incisos V e X, da CF/88, que garantem indenização a danos causados à imagem, à honra, à dignidade, à integridade física e até a própria vida, bem como no Código Civil. Todavia, para a indenização desse dano específico, há necessidade de produção de prova robusta, principalmente quando se trata de alegação de assédio vertical (praticado por superior hierárquico), porque o julgador terá de distinguir condutas próprias do poder diretivo com o abuso dessas condutas. Presentes as provas, tem-se por configurado o ASSÉDIO MORAL. Recurso conhecido e parcialmente provido (TRT-16ª. 218200800116009 MA 00218-2008-001-16-00-9). (BRASIL, 2007).

A prova judicial acerca da prática do assédio moral é matéria complexa, ante a dificuldade da vítima em provar sua existência, uma vez que, na maioria das vezes, a ocorrência do assédio se dá às escuras ou de forma camuflada. Árdua tarefa, portanto, é delegada ao trabalhador para que este prove, de forma inequívoca, que foi a vítima de assédio moral. O juiz do trabalho deve ficar atento a exacerbadas suscetibilidades de pretensas vítimas de assédio, e deve ter certeza de que, no caso concreto, houve a continuidade e sistematização da conduta abusiva, os instrumentos utilizados pelo ofensor e a extensão dos efeitos provocados no ofendido. Não se caracteriza o dano moral pela simples sensação de dor ou sofrimento, sentimentos subjetivos do empregado. Para que o dano seja considerado juridicamente relevante e apto para ensejar o reconhecimento do dano moral, imprescindível e inequívoca intenção do assediador em atingir o trabalhador, pois, ao contrário, não se impõe condenação de dano moral

com base em presunções. Ainda cabe salientar que não há necessidade da comprovação do prejuízo psíquico para gerar o direito à indenização por danos morais (PIERIN, 2011).

No entanto, a busca do Judiciário para reconhecimento do ressarcimento dos prejuízos suportados, na órbita moral e/ou material, só deve ser buscada quando a vítima efetivamente possui alguma substancialidade em termos de provas a demonstrar os pontos relevantes do evento lesivo.

Os Tribunais têm reconhecido os danos causados pelas condutas de assédio moral e condenado os responsáveis a pagar indenizações aos ofendidos. As discussões que envolvem o assédio moral são personalizadas pela complexidade. Apesar de não ser fácil sua identificação, tem-se como meio de prova: bilhetes, testemunhas, gravações e laudos médicos. O assédio moral é constatado por perícia médica que verifica a deterioração progressiva da saúde mental do ofendido no ambiente laboral (SILVA, 2004).

Deste modo, o assédio moral é um fenômeno social, um ato de violência e de ofensa qualificada à honra subjetiva, em afronta à dignidade do indivíduo e aos valores sociais do trabalho. Ele deve ser provocado de forma frequente e prolongada, acarretando doença psíquico-emocional ao empregado, aferida por perícia médica e que deve ser punido com rigor, cabendo indenização por danos morais, com responsabilização objetiva (SILVA, 2004).

Ronald Dworkin trata o direito como um conjunto de regras passíveis de análise independentemente da moralidade. A distinção entre fatos e valores, o que o direito é de fato e o que o direito deveria ser, é mais imprecisa do que a Jurisprudência Positivista julga. Deste modo, torna-se impossível determinar o que o direito é em casos particulares sem recorrer a considerações morais e políticas sobre o que deve ser. Além disso, as decisões jurídicas adequadas se baseiam na melhor interpretação moral possível das práticas em vigor em uma determinada comunidade.

Assim, o juiz deve decidir não simplesmente quem vai ter o quê, mas quem agiu bem, quem cumpriu com suas responsabilidades de cidadão, e quem, de propósito, por cobiça ou insensibilidade, ignorou suas próprias responsabilidades para com os outros, ou exagerou as responsabilidades dos outros para consigo mesmo. Se esse julgamento for injusto, então a comunidade terá infligido um dano moral a um de seus membros por tê-lo estigmatizado, em certo grau ou medida, como fora-da-lei. O dano é mais grave quando se condena um inocente por um crime, mas já é bastante considerável quando um queixoso com uma alegação bem fundamentada não é ouvido pelo tribunal, ou quando um réu dele sai com um estigma imerecido (DWORKIN, 1999).

Frisa-se que a questão da dignidade do ser humano, valor que o direito do trabalho protege, compreende que a dignidade é o direito de todo ser humano em ser respeitado como pessoa e de não ser prejudicado na sua essência, já que o desemprego danifica a autoestima da pessoa e a sua dignidade, preconizada no art. 1º inciso III da CF.

Por fim, é necessário romper a visão individualista das corporações e lutar solidariamente para impedir que o ambiente de trabalho se torne um campo onde o autoritarismo e a insensibilidade humana e social predominam.

4 Conclusão

Desde que o homem passou a se relacionar com outros homens e ter relações interpessoais, a matéria do assédio moral no ambiente de trabalho adquiriu cada vez mais importância na área jurídica. O Direito do Trabalho procura preservar a dignidade do trabalhador e essa proteção ao empregado na atualidade abrange não somente sua vida, saúde e integridade física, mas também os bens morais.

Segundo relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, o assédio moral no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo, tendo abrangência mundial. Pode-se dizer que o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho e que as relações no mundo do trabalho estão mudando constantemente. A solidariedade entre as pessoas perde espaço para atitudes individualistas, com provocações, inveja e perseguições, criando um clima de terror no ambiente de trabalho, seja público ou privado.

Do ponto de vista jurídico, por atingir a dignidade da pessoa humana, especialmente porque afeta um direito fundamental indicado na CF, o assédio moral apresenta-se como um problema que deve ser enfrentado pelo Estado, pela sociedade, pelas organizações não-governamentais, entre outras instituições.

Trata-se de um fenômeno social que causa grande constrangimento as suas vítimas. O conceito e características variam de acordo com a cultura e o contexto de cada circunstância. Contudo, são pequenas agressões que se caracterizam como todo o comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa no ambiente de trabalho.

Inúmeros são os exemplos de casos de assédio moral no trabalho, tais como: ameaça constante de demissão, preconceitos contra trabalhadores doentes ou acidentados, constrangimentos e humilhações públicas, autoritarismo e intolerâncias de gerências e chefias, imposição de jornadas extras de trabalho, espionagem e vigilância de trabalhadores, desmoralização e menosprezo de trabalhadores, assédio sexual, isolamento e segregação de trabalhadores por parte de gerências e chefias, desvios de função, insultos e grosserias de superiores, demissões por telefone, telegrama e e-mail, perseguição através da não promoção, calúnias e inverdades dissimuladas no ambiente de trabalho por chefias, negação por parte da empresa de laudos médicos ou comunicações de acidentes, estímulo por parte da empresa à competitividade e ao individualismo, omissão de informação sobre os direitos dos trabalhadores e os riscos de sua atividade, discriminação salarial segundo sexo e etnia, ameaça a sindicalizados, punição aos que recorrem a Justiça, dificultar a entrega de documentos ao trabalhador.

O combate para recuperar a dignidade e a autoestima do trabalhador, bem como o respeito no trabalho, exige a formação eficaz de um coletivo multidisciplinar envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho, psicólogos, sociólogos, antropólogos, e grupos de reflexão sobre o assédio moral.

O ordenamento jurídico brasileiro não recomenda que o dano moral tenha presunção absoluta, o que confere ao autor a incumbência de tomar posse e se abastar de provas que venham comprovar o ato ilícito do agente. O juiz, a partir das regras de experiência, passará a avaliar o caso concreto. A partir disso, percebe-se que o ônus da prova no assédio moral é do empregado, vítima do assédio, pois tem que juntar as provas suficientes para comprovar o dano moral sofrido no desenvolvimento de suas atividades laborais. O que se verifica é a dificuldade na busca de um aparato probatório a fim de demonstrar a ocorrência do assédio moral, visto que diz respeito a atitudes e agressões sutis, dificultando a caracterização da prova, sem falar no medo da perda do emprego que contribui para o silêncio forçado dificultando, ainda mais, sua identificação.

Para a apuração dos fatos nos danos de assédio moral, existe a possibilidade de o julgador utilizar as regras de experiência, aplicando subsidiariamente conforme o caso, os artigos 335 do CPC ou o 852 *alínea d* da CLT, desenvolvendo sua presunção de ordem subjetiva, como objeto de prova indireta somente nos casos da impossibilidade da prova direta, haja vista serem realizadas tão somente pelo raciocínio lógico do juiz.

Diante do juízo crítico de arbitramento pelo julgador, a doutrina e a jurisprudência apresentam vários critérios objetivos para que se possa fixar um valor justo, razoável e consentâneo com a natureza jurídica dessa espécie de indenização. Portanto, a valorização da indenização por danos morais deve-se pautar pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

O trabalho consiste em um processo no qual homem e natureza participam e no qual o homem, de sua livre vontade, iniciava, regulava e controlava as relações materiais de si próprio e da natureza, pois ao atuar no mundo externo e ao modificá-lo, o homem transforma a natureza e a si mesmo. Assim, o Direito é produto da ordem econômica, não um produto material, mas uma ideologia surgida da ordem econômica dominante destinada a fundamentar e justificar. É um produto simples dos fenômenos econômicos, reflexo de suas transformações e instrumento de sua proteção. Pois de um lado, está o tratamento jurídico das instituições econômicas dominantes, e de outro, o meio coercitivo de sua proteção.

Referências

- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2007. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 15 fev. 2012.
- CARPES, A. Ônus dinâmico da prova. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- CARDOSO, W.L.C. Assédio sexual/moral/psicológico no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.debas.eel.usp.br/wilcar/ASSÉDIOS.doc>>. Acesso em: 12 jan. 2008.
- CAVALIERI FILHO, S. Programa de responsabilidade civil. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- _____. Programa de responsabilidade civil. 6. ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2005.
- DALLEGRAVE NETO, J.A. Assédio sexual e moral nas relações de trabalho. Rio de Janeiro: IESDE, 2007.
- DUARTE NETO, B.H. *et al.* Direito processual do trabalho. Curitiba: IESDE, 2006.
- DWORKIN, R. O império do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- GONÇALVES, C.R. Direito das obrigações: responsabilidade civil. Tomo II, v. 6, 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- GUEDES, M.N. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, M.F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MOLON, R.C. Assédio moral no trabalho e suas implicações no futuro do Direito do Trabalho. Revista Trabalho e Ambiente, Caxias do Sul, v.4, n.6, p.189-194, 2006.
- NASCIMENTO, S.M. Assédio moral. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, v.9, n.371, jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 15 fev. 2012.
- OLIVEIRA, A.C.A. Reparação do assédio moral na justiça do trabalho. 2010. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2897>>. Acesso em: 15 fev. 2012.
- PAMPLONA FILHO, R. O dano moral na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2002.
- PEGO, R.F. A inversão do ônus da prova: no direito processual do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- PIERIN, J.R. O assédio moral nas relações de trabalho e sua prova em juízo. 2011 Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/.../juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012.
- SILVA, U.S. Assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Visão Jurídica, São Paulo, n.31, p.81-83, 2010.
- SILVA, É.G.P. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2004. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em: 22 jan. 2008.
- SILVA, F. A. da. Assédio moral: evolução, desenvolvimento e prevenção. 2011. Disponível em: www.direitonet.com.br/.../Assedio-moral-evolucao-desenvolvimento-.... Acesso em: 10 fev. 2012.
- SAKO, E.S.A. A prova no processo do trabalho: os meios de prova e o ônus da prova nas relações de emprego e trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2008.