

O PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES LABORAIS: UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SUA PROVA EM JUÍZO

Ana Carla Albuquerque Pacheco¹

Submetido(*submitted*): 10 de julho de 2010

Aceito(*accepted*): 01 de agosto de 2011

Resumo: Desde o surgimento das relações de trabalho observa-se a manifestação do assédio moral, violência que era vista como mera grosseria, justificada pela subordinação jurídico-econômica do empregado e autorizada diante do poder diretivo do empregador. Atualmente, qualquer violação às condições dignas de trabalho e aos direitos fundamentais dos empregados é vedada pela Constituição Federal, tendo em vista a proteção à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho. O objetivo desse artigo é contribuir para elucidação e reflexão científica do tema, principalmente no que diz

¹ Graduanda na Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis da Universidade Federal de Uberlândia

respeito à dificuldade da prova do assédio moral no processo do trabalho, considerando a importância de se combater esse tipo de violência nociva à integridade física e psíquica do trabalhador que ainda hoje, em pleno Estado Democrático de Direito, vem sendo tacitamente suportada por medo, passividade ou necessidade do emprego.

Palavras chave: Assédio Moral. Dignidade da Pessoa, Humana. Prova no Processo do Trabalho.

Introdução

O assédio moral é uma forma de violência psíquica que tem sido amplamente discutida pelos estudiosos da ciência jurídica, especialmente pelos que se dedicam ao estudo do Direito do Trabalho e suas relações com o Direito Constitucional.

Sinteticamente, pode-se afirmar que esse assédio praticado em ambiente laboral se caracteriza pela “sujeição, insistente e prolongada, do trabalhador pelo empregador, seus prepostos ou colegas, no curso da relação de trabalho, a condições que lhe violam a integridade psíquica com o propósito de arruinar-lhe a dignidade humana.”²

Desde o surgimento das relações de trabalho já se pode observar a manifestação dessa violência que era vista como mera grosseria, justificada pela subordinação jurídico-econômica do empregado e autorizada diante do poder diretivo do empregador.

Atualmente, qualquer violação às condições dignas de trabalho e aos direitos fundamentais dos empregados é vedada pela Constituição Federal, que tem como seus fundamentos a dignidade humana e os valores sociais do trabalho³.

2 NASCIMENTO (2004; p.5).

3 CF/88, art. 1º: 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; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A esse respeito esclarece Alice Monteiro Barros,

O contrato de trabalho não poderá constituir ‘um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais’ assegurados ao empregado como cidadão; essa condição não deverá ser afetada quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, sejam modulados os direitos fundamentais na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva⁴.”
(grifamos)

Não obstante a disposição constitucional, o assédio moral é uma violência cada vez mais comum nos ambientes laborais. O fato se justifica, em parte, pelo advento da globalização e do capitalismo desenfreado propiciando uma busca cruel pela competitividade e produtividade. Além disso, ainda não há uma legislação, em âmbito federal, que discipline o tema, o que de certa forma dificulta a análise jurídica deste assédio.

Tem-se observado que o medo, a humilhação e o sofrimento são instalados no ambiente de trabalho com o objetivo de melhorar os índices de produtividade dos empregados, o que acaba criando um ambiente hostil que, na verdade, desmotiva o trabalhador e compromete seu bom desempenho.

O objetivo dessa pesquisa é contribuir para elucidação e reflexão científica do tema, principalmente no que diz respeito à dificuldade da prova do assédio moral no processo do trabalho, considerando a importância de se combater esse tipo de violência nociva à integridade física e psíquica do trabalhador que ainda hoje, em pleno Estado Democrático de Direito, vem sendo tacitamente suportada por medo, passividade ou necessidade do emprego.

4 BARROS (1997; p. 32).

O Assédio moral: conceituação e elementos caracterizadores

De acordo com o Aurélio - dicionário da língua portuguesa, o verbo assediar significa “pôr assédio ou cerco a; importunar”. Já a palavra moral é definida como um “conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada”.⁵

Por assédio moral no ambiente de trabalho, HIRIGOYEN entende,

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁶

Em outras palavras, podemos conceituar o assédio moral no trabalho, também conhecido como “mobbing”, como sendo a exposição de homens ou mulheres a situações constrangedoras e humilhantes no local de labor, praticada, muitas das vezes, pelos superiores hierárquicos ou até mesmo pelos pares das vítimas, ou seja, seus próprios colegas de trabalho. Tal situação se caracteriza por atos desumanos que abalam emocionalmente a vítima e bloqueiam suas iniciativas no ambiente de trabalho, forçando até a desistência do emprego por parte do trabalhador.

São elementos caracterizadores desta violência laboral:

- a) **Natureza psicológica:** Com a prática dessa violência moral, existe, em regra, uma violação aos direitos da personalidade do trabalhador que pode afetar sua saúde mental e física, ocasionando distúrbios como a depressão e o stress, os quais, em casos extremos, podem levar ao suicídio.

5 FERREIRA (2001; p. 67 e p. 471)

6 HIRIGOYEN (2003; p. 65).

- b) **Conduta abusiva e dolosa:** As condutas abusivas que atentam contra a dignidade do trabalhador são praticadas com a finalidade de humilhar, excluir, discriminar ou pressionar o trabalhador, explicitando sentimentos de humilhação e inferiorização.

Sobre esta característica Fonseca argumenta que o assédio moral pressupõe ato doloso do agente, ou seja, a “intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho”. No mesmo sentido é a opinião de Dallegrave Neto⁸ ao afirmar que o assédio moral, assim como sexual, só pode ser admitido na forma dolosa.

Para esses autores, portanto, não é possível falar em assédio moral quando a conduta for meramente culposa.

- c) **Repetição e prolongamento:** Para ser configurado o assédio, faz-se necessário ainda que a conduta comprometedora da moral do trabalhador seja praticada de forma reiterada e contínua. Assim, “o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador”⁹.

Tal exigência não significa que a prática de um ato isolado que atente contra a dignidade psíquica do trabalhador não seja passível de reparação judicial. Apenas não restará configurado o assédio moral, mas o trabalhador poderá pleitear indenização por dano moral, por exemplo, caso este reste caracterizado.

Ainda quanto ao pressuposto da reiteração da conduta ofensiva, Guedes esclarece:

7 FONSECA (2007; p. 36)

8 DALLEGRAVE NETO, MACHADO, GUNTHER, (2004; p. 120).

9 NASCIMENTO (2004; p. 8).

O “mobbing” não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de um certo lapso de tempo¹⁰.

- d) **Conversão em patologia:** Com a prática do assédio moral, ao longo do tempo, o empregado acabará por desenvolver alguma doença ligada ao comportamento do seu assediador.

Ressalte-se que tal característica não é unânime na doutrina. Pamplona Filho entende não ser necessário o dano psíquico para configurar o assédio moral. Segundo ele,

A doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do “mobbing”, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto¹¹.

Fonseca, ao contrário, entende que o dano efetivo à integridade psíquica da pessoa é pressuposto para o assédio moral e deve ser deduzido “tão objetivamente quanto possível do potencial ofensivo do fato lesivo¹²”.

10 GUEDES (2003.; p.2).

11 PAMPLONA FILHO (2006; p. 182)

12 FONSECA (2007; p.34).

A dificuldade da prova em juízo do assédio moral

O ônus da prova no processo trabalhista

O ônus da prova é a incumbência atribuída à parte de demonstrar a veracidade da sua alegação a fim de contribuir para a formação da convicção do magistrado a respeito de determinado acontecimento.

No âmbito do processo trabalhista, a distribuição do ônus da prova é disciplinada, em regra, pelo artigo 818 da CLT, o qual estabelece que a prova das alegações incumbe a parte que as fizer. Alguns doutrinadores defendem a aplicação subsidiária do artigo 313 do Código de Processo Civil:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

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

Diante do exposto, revela-se de essencial importância a demonstração da ocorrência do assédio moral, pois numa ação em que o trabalhador afirma ter sido vítima desta violência psíquica, tem-se entendido que é dele o ônus de provar as condutas humilhantes e vexatórias de que foi vítima em seu ambiente laboral, sob pena de ser julgada improcedente a sua demanda.

A respeito da dificuldade probatória desta violência, Mauro Schiavi sugere algumas alternativas a fim de amenizá-la,

A prova pode ser facilitada se a vítima adotar algumas ações como as gravações telefônicas, ou anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa). Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que

já sofreram humilhações do agressor; (...) Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.¹³

Entretanto, na maioria das vezes esse terror psicológico se manifesta de uma forma oculta, isolada, em lugares reservados e quando existem testemunhas, são colegas de trabalho que, com receio de perder o emprego, se recusam a atestar tal violência.

Nesse sentido argumenta Rodrigo Dias da Fonseca,

A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressa dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos ataques.¹⁴

Da mesma forma, entendem os doutrinadores Fredie Didier Jr., Paula Sano Braga e Rafael Oliveira,

Nem sempre autor e réu têm condições de atender a esse ônus probatório que lhe foi rigidamente atribuído [...]. E, não havendo provas suficientes nos autos para evidenciar os fatos, o juiz terminará por proferir decisão desfavorável àquele que não se desincumbiu do seu encargo de provar (regra de julgamento)¹⁵

Face o exposto, a despeito da regra geral que disciplina a distribuição do ônus *probandi* no Processo do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho já excepcionou a aplicação da regra em determinados casos, invertendo o ônus da prova a fim de viabilizá-la e facilitá-la,

13 SCHIAVI (2007; p. 11)

14 FONSECA (2007; p. 41)

15 DIDIER JR., BRAGA, OLIVEIRA (2007; p. 61)

TST Súmula nº 212 - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

TST Súmula 338 – I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Vê-se, pois, que a jurisprudência tem reconhecido a necessidade de facilitar a prova parte do trabalhador. Assim, nos casos em que o assédio moral ocorre a “portas fechadas” ou a sua prova seja extremamente difícil ao empregado é razoável que o magistrado dê atenção redobrada aos indícios, testemunhas, ainda que suspeitas, regras de experiência comum (artigo 852-D da CLT), a prova indireta¹⁶, a razoabilidade da pretensão¹⁷ e ao

16 Prova indireta – Eficácia probatória – Valoração. Prova indireta, no conceito emprestado pela doutrina, é aquela em que o fato objeto de percepção é diferente do fato que prova. E, para que reúna eficácia probatória, exige-se que haja estreita vinculação entre o fato provado e aquele que se pretendia demonstrar, de modo a permitir a conclusão que a existência de um implica, em dedução lógica, na do outro. Assim, onde há situações díspares e heterogêneas, a evidenciar a possibilidade de múltiplas realidades, dados particulares e específicos de uma delas não servem como referencial válido para impor interpretação no sentido de que eram comuns a todas. Recurso não provido. (TRT – 10ª R – 3ª T – RO nº 1483/2002 – Rel. João Luís R. Sampaio – DJDF 20.9.2002 – p. 19) .

17 Prova – Gravação em vídeo – Compatibilidade com as demais provas produzidas nos autos – Dano moral – Inexistência. O Direito do Trabalho, diante de sua singeleza, permite a realização de provas de qualquer espécie, inclusive gravação em filme, pela aplicação do princípio da livre investigação das provas – descobrimento da verdade real. (TRT 12ª R – 3ª T – RO-V nº 286.2003.008.12.00-0 – Rel. Gilmar Carvalheri – DJSC 19.4.04 – p. 197) (RDT nº 5 - Maio de 2004).

Prova – Valoração – Princípio da razoabilidade. A produção da prova incumbe àquele que alega, conforme preceitos insculpidos no art. 818 da CLT e art. 333 do CPC. O juiz, ao valorar a prova, não pode se afastar dos elementos existentes nos autos, devendo seguir

depoimento pessoal, sob pena de comprometer a justa solução do litígio.

Tendo em vista as ponderações anteriores, grande parte dos estudiosos deste tema concorda que o assédio moral não deve se sujeitar à regra geral em matéria de prova. Ou seja, propõe-se relativizar a orientação legal, em relação ao ônus probatório, daquele que deduz a pretensão. A favor dessa tese se posiciona Alkimin,

O juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência de dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, **determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova** (grifo nosso).¹⁸

Em um estudo de direito comparado acerca do assunto, percebemos que a legislação francesa, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho, já vem admitindo a inversão do ônus da prova, “revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção da veracidade dos fatos narrado na petição inicial.”¹⁹

as regras do art. 131 do CPC. Nessa formação de juízo de valor, não pode ser olvidado o princípio da razoabilidade, por meio do qual, busca-se revelar a realidade, a impedir que a letra fria da lei sirva como elemento legalizador de uma simulação. Somente assim, poderá ser feita a verdadeira justiça. (TRT 15ª R – 2ª T – RO nº 330.2003.074.15.00-0 – Rel. Luís Carlos C. M. S. da Silva – DJSP 7.5.04 – p. 15) (RDT nº 6 junho de 2004).

18 ALKIMIN (2005; p. 118)

19 GUEDES (2003; p.112)

Outra parte da doutrina, representada aqui pelo jurista Luiz de Pinho Pedreira da Silva defende que não deveria haver uma “inversão” do ônus da prova, mas uma alteração deste ônus. De acordo com essa posição, que nos parece mais adequada, caberia à vítima (trabalhador) evidenciar ao menos “indícios” da conduta lesiva, para que aí houvesse a transferência ao réu (empregador) do dever de provar que sua conduta não caracteriza um assédio moral²⁰.

O Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que o ônus da prova no Direito do Trabalho não cabe necessariamente à parte que alega o fato (RR 649939/2000). O relator, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, explicou em seu voto que “o processo do trabalho é diferenciado do processo civil e dotado de princípios próprios”, e que entre as suas singularidades estaria a exigência de provas impossíveis ou fora do alcance do empregado ou, ainda, a dificuldade que este teria de comprovar situações como a do processo em questão, em contrapartida com a maior facilidade por parte da empresa. “É neste contexto que o presente caso se situa”, disse o ministro. “Trata-se da inversão do ônus da prova, a partir de quem tinha aptidão para produzi-la”.²¹

Nesse sentido, observa Barros ao dispor que,

Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.²²

O que não nos parece razoável, pelo que já se analisou, é trasladar para o Processo do Trabalho o critério Processual Civil a respeito da distribuição do ônus da prova, pois este, ao contrário daquele, está estribado no pressuposto da igualdade formal dos litigantes (art. 333 CPC).

20 SILVA (2004).

21 PAULA (2004).

22 BARROS (2004; p. 539).

Igualmente, entendemos que não é a melhor solução aplicar ao caso uma interpretação meramente positivista, limitando a análise do tema (a prova do assédio moral nas relações laborais) à disposição literal do artigo 818 da CLT. É preciso considerar a evidente dificuldade do empregado em provar que foi assediado moralmente no seu ambiente de trabalho e lembrar que a desigualdade real das partes é fato inomitível nas relações laborais, tanto quanto o é nas relações consumeristas, nas quais a inversão do *onus probandi* já é regra aplicada processualmente.

As teorias da prova e a sua consequência prática no processo do trabalho

Depreende-se, face ao analisado, que no que diz respeito ao tema vem sendo necessária a adoção da teoria dinâmica do ônus da prova, pois de acordo com a teoria clássica ou estática, a distribuição do ônus probatório é feita de forma prévia a todos os litigantes, sem levar em consideração as peculiaridades de cada caso.

Acerca da teoria dinâmica, pondera Juliana Resun Pierin,

A teoria da distribuição dinâmica leva em consideração as peculiaridades do caso concreto e tem como objetivo, proporcionar uma distribuição móvel do *onus probandi*. Sob esta perspectiva, o encargo não deve ser repartido previamente, mas causuísticamente. A distribuição da prova, sob este aspecto, não leva em consideração a natureza do fato probando (se constitutivo, modificativo ou extintivo do direito) e sim o fato de atribuir-se a produção da prova a quem melhor tenha condições de produzi-la²³. (grifamos)

23 PIERIN (s. d.)

Tal teoria justifica sua aplicabilidade tendo em vista que não se pode admitir como regra uma teoria legalista e inflexível, inapta a solucionar os casos, obstando o direito legitimamente pleiteado pelo seu titular.

Vale ressaltar, a esse respeito, uma importante referência legislativa que resguarda a inversão do ônus da prova tendo em vista a hipossuficiência de uma das partes: o direito consumerista. Reforçamos o argumento que no direito do trabalho a relação entre empregador e trabalhador também é de disparidade, eles são materialmente e economicamente desiguais, o empregado é hipossuficiente, o que justificaria, a nosso ver, a adoção da teoria dinâmica no processo trabalhista.

Por isso, é preciso que o magistrado não seja um mero expectador da instrução trabalhista. Até porque sabemos que o Direito do Trabalho brasileiro é pautado no princípio da primazia da realidade, devendo o juiz pautar sua instrução em busca da verdade real. Assim, novamente observa Pierin,

O julgador deve ser uma pessoa do seu meio e do seu tempo e ter a perspicácia de perceber as eventuais dificuldades que um trabalhador possa encontrar na produção de prova de seu fato constitutivo.²⁴

Poder-se-ia argumentar que tal citação fere a imparcialidade do magistrado, fato que não corresponde à realidade. Exigir a cooperação do juiz em busca da verdade real (primazia da realidade) é buscar a justa composição da lide. Mesma opinião profere Júlio César Bebber,

A imparcialidade que se exige do juiz é objetiva (CPC, arts. 134 e 135; CLT, artigo 801) e não subjetiva, podendo ser resumida na ausência de interesse particular na causa. **Imparcialidade não significa in-**

24 PIERIN (s. d.)

diferença axiológica, e juiz imparcial não é sinônimo de juiz insensível e inerte, mas, sim, de juiz que dirige o processo sem interesse pessoal. É juiz comprometido com os ideais de justiça; de juiz que procede movido pela consciência de sua responsabilidade; de juiz que não se deixa influenciar por fatores estranhos aos seus conhecimentos jurídicos e dá ao caso desfecho que corresponde ao justo.²⁵ (grifamos)

Portanto, entendemos que numa demanda trabalhista na qual o trabalhador tenha dificuldade de produzir provas robustas dos atos lesivos que constituem o seu direito, a exemplo do assédio moral, seja porque a violência ocorreu em lugar isolado, a “portas fechadas” ou porque as testemunhas que presenciaram receiam prestar depoimento com medo de represálias, é razoável que o magistrado, demonstrada a razoabilidade dos indícios apresentados, inverta o ônus da prova para o empregador a fim de que este prove que em seu ambiente laboral não há condutas que caracterizem o assédio moral.

Aliás, a empresa é constitucionalmente responsável por propiciar condições de trabalho adequadas a todos os trabalhadores, sendo seu dever custear e implementar programas de prevenção, proteção, informação e segurança, tendo por objetivo a conscientização e o desenvolvimento de uma relação democrática no ambiente laboral, para assim evitarmos a disseminação do assédio moral.

Conclusão

O assédio moral, também conhecido como “mobbing”, viola o dispositivo constitucional que garante ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável (art. 7º, inciso XXII da CF). Este ambiente não compreende apenas a estrutura física da empresa, mas também o ambiente propício ao desenvolvimento digno da prestação laboral.

25 BEBBER (1997; p. 445)

De fato, o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplinamento em relação àqueles que lhe prestam serviços. Entretanto, tais poderes não são absolutos e encontram limites no direito à dignidade dos trabalhadores, não podendo expor o empregado a devastação psíquica decorrente de reiterados constrangimentos ou humilhações que acabam por afetar sua saúde física e mental.

No âmbito do processo trabalhista, há disposição legal no sentido de que o ônus da prova incumbe à parte que fizer as alegações. Portanto, em regra, cabe ao trabalhador, vítima da violência, comprovar os atos caracterizadores do assédio moral. Entretanto, na maioria das vezes essa violência se manifesta em lugares reservados ou quando existem testemunhas, são colegas de trabalho que, com receio de perder o emprego, se recusam a atestar tal violência, dificultando o ônus probatório atribuído à vítima.

Face à tais considerações, tem ganhado espaço no processo trabalhista a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova que defende uma distribuição móvel do *onus probandi*, levando em consideração as peculiaridades do caso concreto e atribuindo o ônus de produção da prova a quem melhor tenha condições de produzi-la.

Contudo, sabemos que no mundo jurídico a prova é de essencial importância para comprovar os fatos em juízo, mais que isso, é imprescindível para evitar os litigantes de má-fé. Concordamos que meras alegações, sem nenhum suporte probatório, não podem, por si só, consagrar direitos pleiteados. Trata-se, pois, de regra básica atinente ao Estado Democrático de Direito, pois estaríamos diante de uma evidente insegurança jurídica caso houvesse tal possibilidade, onde uma pessoa simplesmente alegaria determinado fato e se revestiria automaticamente dos benefícios a ele correlatos.

Porém, o excesso de formalismo pode comprometer a justa solução do litígio. A exigência excessiva de formalidade a respeito do *onus probandi* é fruto de um direito formalista, inflexível às mudanças sociais e à desigualdade real entre as partes, não podendo prosperar

num Estado Democrático de Direito que assegura como principal patamar de seus ideais a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio moral**. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v. 2, n. 18, p. 539 – 547, set. 2004.

BEBBER, Júlio César. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTR, 1997.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil: 1988**. 21 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2003.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **CLT-LTR 2010**. 37^aed. São Paulo: LTr, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Boa-fé, Assédio e Contrato de Trabalho. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: LTR, 2004.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sano; OLIVEIRA, Rafael. **Curso de direito processual civil**. Salvador: Jus Podivm, 2007.

FERREIRA, Aurelio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral - breves notas**. Revista LTR. São Paulo, v. 71, n. 1, p. 36, jan. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano; tradução de Maria Helena Kühner.** 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** Disponível em: < http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf >. Acesso em: 01 de julho de 2010.

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

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa. **Código de Processo Civil Interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2010.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Revista LTR. São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1082, set. 2006.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **Ônus no Direito do Trabalho cabe a quem pode produzir provas.** Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2004-nov-05/onus_cabe_quem_produzir_provas_decide_tst>. Acesso em: 03 de julho de 2010.

PIERIN, Juliana Resun. **O assédio moral nas relações de trabalho e a sua prova em juízo.** Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/artigos/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 04 de julho de 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho.** Disponível em: <<http://www.saudeetraballo.com.br/download/assedio-schiavi.doc>>. Acesso em: 02 de julho de 2010.

SILVA, Luis de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=555>. Acesso em: 03 de julho de 2010.