

A PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO*

THE PROOF OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN WORK RELATIONSHIPS

Adriano Marcos Soriano Lopes**
Solainy Beltrão dos Santos***

RESUMO

A prova judicial do assédio moral e sexual é questão tormentosa no processo do trabalho. O presente estudo visa a apresentar alternativas jurídicas que permitem contornar a dificuldade dos meios de prova na referida temática. Utilizando-se do método dedutivo, a pesquisa, primeiramente, pervagará a conceituação doutrinária das modalidades de assédio moral e sexual, bem como o tratamento normativo dado, tanto pela ordem jurídica pátria quanto pela internacional. Na sequência, será tratada a abordagem doutrinária e legal quanto ao ônus de prova e sua distribuição, bem como será enfocada a dificuldade probatória em hipóteses de assédio moral e sexual e os meios de prova que podem ser utilizados para contornar tal empecilho.

* Artigo enviado em 17.04.2020 e aceito em 09.05.2020.

** Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. *E-mail*: amslopes@trt3.jus.br.

*** Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera - Uniderp. *E-mail*: solainy@trt3.jus.br.

Palavras-chave: Prova judicial. Assédio moral e sexual. Meios de prova.

ABSTRACT

The judicial evidence of psychological and sexual harassment is stormy issue in the labor process. The present study aims to provide legal alternatives that allow to circumvent the difficulty of means of proof in this theme. Using the deductive method, the research, first, will pervade the conceptualization doctrinal foundation of the modalities of psychological and sexual harassment, as well as the regulatory treatment given, both by the national legal system, as well as the International. In the sequence, it will be treated in the approach doctrinaire and legal framework regarding the burden of proof and its distribution, as well as the difficulty will be focused on hypotheses of moral and sexual harassment and the means of evidence that can be used to circumvent this obstacle.

Keywords: *Judicial evidence. Moral and sexual harassment. Means of proof.*

1 INTRODUÇÃO

O empregador deve zelar pelo meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável com o intuito de evitar violação aos direitos de personalidade de seus empregados.

Quando isso não ocorre, surgem as figuras do assédio moral e sexual, cujo ônus de prova em Juízo, em tese, incumbe ao empregado, o que não raras vezes se mostra tormentoso em razão do caráter insidioso e dissimulado de referidas condutas ilícitas.

Com o objetivo de trazer luzes a essa temática, este trabalho busca apresentar alternativas jurídicas quanto à distribuição do ônus probatório e meios de prova eficazes que possam incrementar a aguçada sensibilidade do julgador e elidir eventuais impunidades.

Para tanto, este artigo tratará da matéria em duas etapas, utilizando-se do método dedutivo, abordando, no primeiro capítulo, a conceituação doutrinária das modalidades de assédio moral e sexual, bem como o tratamento normativo dado, tanto pela ordem jurídica

pátria quanto pela internacional. No segundo capítulo, será abordado o tratamento doutrinário e legal quanto ao ônus de prova e sua distribuição, bem como será enfocada a dificuldade probatória em hipóteses de assédio moral e sexual e os meios de prova que podem ser utilizados para contornar tal empecilho.

A importância da temática é processualmente relevante, na medida em que as partes devem ter acesso ao devido processo legal de modo amplo, utilizando-se de meios de prova eficazes para suas alegações, bem como deve o julgador ter condições de decidir o caso concreto de forma justa e razoável.

2 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O meio ambiente, na visão antropocêntrica trazida pela Constituição Federal a partir do seu artigo 225, abarca também o meio ambiente laboral, visando à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador. Compreende, assim, todo o espaço em que o empregado presta seus serviços, e a sua proteção reivindica não somente normas de ergonomia, duração de jornada e prevenção de acidentes, mas também condições dignas de saúde psíquica dos trabalhadores.

Nessa ordem de ideias, quando se permite que, nas dependências da empresa, instale-se um terror psíquico de tal monta capaz de macular a honra, a intimidade e a dignidade do trabalhador, está se compactuando com prática deletéria a ser abominada no ambiente laboral.

Dentre as práticas mais comuns violadoras dos direitos às liberdades do empregado podem-se destacar o assédio moral e o assédio sexual que, apesar de serem práticas que violam a dignidade do trabalhador por meio de condutas como humilhações e discriminações, diferem-se sobremaneira, haja vista que, no assédio moral, não há caráter sexual ou retaliação a um convite não aceito.

Pamplona Filho (2011, p. 39) menciona que a diferença entre assédio sexual e assédio moral “[...] reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.”

No pertinente à ideia de assédio moral, tal expressão foi evidenciada a partir de estudos do psicólogo alemão radicado na Suécia Heinz Leymann que definiu o “*moobing*” como:

[...] o fenômeno, no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado - por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana - sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho. (LEYMANN, 1996, p. 121).

Leymann (1996, p. 31) ainda distinguiu “*mobbing*” de “*bullying*” sugerindo que se reservasse o termo “*mobbing*” para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica, e que se utilizasse o termo “*bullying*” para a violência praticada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física.

Desta forma, Leymann foi o primeiro estudioso a aprofundar o evento do assédio moral e a optar pelo uso do termo “*mobbing*”, cujo vocábulo oferece a denominação precisa à classificação dos relatos feitos pelas vítimas das situações que tinham passado ou ainda estavam passando devido ao terrorismo psicológico realizado de forma reiterada e continuada no tempo por um indivíduo ou grupo de pessoas.

Jungido a tais contribuições, temos a definição de “*mobbing*”, que quer dizer assediar, atacar, agredir e revela termo utilizado pelo zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco Konrad Lorenz para definir o comportamento agressivo de certos animais que, ao cercarem ameaçadoramente um membro do grupo, afugentam-no em razão do medo de serem atacados.

Na mesma linha, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen fez importante estudo sobre o tema (“*le harcèlement moral*”) em sua obra *Assédio Moral - A Violência Perversa do Cotidiano*, tendo dado forte contribuição para a doutrina brasileira sobre o tema.

Para Hirigoyen (2009, p. 32), o termo “assédio” é utilizado como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos, enquanto que o termo “moral” é cunhado no sentido de posição que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois

afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa.

Nesse contexto, a expressão assédio moral remete à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito de desmoralizá-la, fulminando a sua autoestima através de uma atuação que vai de encontro ao que se espera do comportamento em sociedade.

Tal figura é reconhecida mundialmente como “*harcèlement moral*”, tortura psicológica, psicoterrorismo, “*bossing*”, dentre outras denominações e cuida de um complexo fenômeno que se realiza sob diferentes modalidades, sendo comumente difundido como uma conduta abusiva, prolongada e repetitiva, por intermédio de grande pressão psicológica, expondo o trabalhador a condições humilhantes e constrangedoras que culminam na ofensa à sua personalidade e à sua dignidade enquanto merecedor de tal garantia.

Nessa ótica, conquanto não uniforme na doutrina, costuma-se enfatizar algumas variantes do assédio moral: “*mobbing*” que seriam as perseguições coletivas, “*bullying*” que seriam chacotas ou casos de isolamento, com ofensas individuais e “*stalking*” que seriam as repetições de condutas por diversas maneiras.

Em tal senda, seus principais critérios definidores seriam o caráter processual, pois consiste em um processo evolutivo que se intensifica; a reiteração, já que consiste numa repetição de condutas abusivas; a duração, pois não é em uma conduta isolada, uma vez que se protraí no tempo.

Ademais, quando se está diante de condutas como impossibilitar a comunicação adequada com a vítima do abuso, isolamento da vítima, ataque à autoestima, degradação das condições de trabalho e violência à saúde do assediado, inarredavelmente estaremos diante da prática vergastada.

Destaca-se ainda a orientação de alvos particulares, pois o comportamento hostil pode se dirigir a uma ou mais pessoas ou a pequenos grupos, além da intencionalidade do assediador, mesmo que o objetivo final imediato dele não seja prejudicar o assediado.

Sob este prisma, Parreira *apud* Oliveira (2013, p. 15) ensina que o assédio moral pode ser caracterizado por comportamentos com as seguintes características:

- a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do

- assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador;
 - d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo;
 - e) e pelo recurso de meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
 - f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
 - g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
 - h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado;
 - i) com fortes danos para a saúde mental deste;
 - j) colocando em perigo a manutenção de seu emprego;
 - k) e/ou degradando o ambiente laboral.

Vale ressaltar que o assédio moral não se confunde, por si, com eventuais conflitos profissionais, exigências de metas, excesso de trabalho, labor em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável, se não estiverem atrelados a prejuízos na esfera psíquica do trabalhador. Isso porque, para que se possa falar em assédio moral, e conseqüente dano, deve haver afronta cabal aos valores caríssimos ao Estado Democrático de Direito previstos na Carta de Outubro de 1988.

Lado outro, se a cobrança de metas e o excesso patronal transcenderem os limites daquilo que se espera e se permite na execução normal do contrato, pode haver a ofensa moral ensejadora da reparação.

Destaca-se ainda que o assédio moral, conforme Alkimin (2010, p. 61), pode ser classificado em horizontal e vertical ascendente e descendente. Outros, como Pessoa (2010, p. 17), apresentam o assédio moral misto. Somam-se também as espécies de assédio moral estratégico, conforme palavras de Belmonte (2012), e assédio moral interpessoal e organizacional, consoante, por exemplo, a doutrina de Gosdal e Soboll (2009, p. 28).

O assédio moral horizontal compreende aquele que ocorre entre os próprios trabalhadores (ALKIMIN, 2010, p. 61), i.e, entre colegas de mesmo patamar que praticam a conduta ilícita. Já o assédio moral vertical ascendente é aquele que parte do subordinado em relação ao seu próprio superior hierárquico (ALKIMIN, *op. cit.*), e o assédio moral vertical descendente é aquele que parte do superior em relação aos subordinados (ALKIMIN, *op. cit.*).

Nesse sentido, Hirigoyen (2010, p. 112) afirma que “[...] o assédio moral vindo do superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema” e que “[...] os empregadores, sobretudo nas grandes organizações, não são os únicos causadores do comportamento assediador no quadro de funcionários.”

No pertinente ao assédio moral horizontal, Martins (2004, p. 29), por exemplo, afirma que este ocorre quando os empregados não aceitam uma outra pessoa no mesmo ambiente de trabalho, como forma de eliminar competidores. Hirigoyen (2010, p. 113), inclusive, cita que esta modalidade de assédio é frequentemente percebida quando dois empregados disputam o mesmo cargo ou promoção.

Já no assédio moral misto, há uma combinação do assédio das espécies horizontal e vertical descendente. De acordo com Pessoa (2010, p. 17), esse tipo de assédio ocorre “[...] quando a vítima sofre com ultrajes advindos do superior hierárquico e dos colegas de trabalho, concomitantemente” e que

[...] a situação é de tal maneira perversa que a vítima está fadada a sucumbir num período muito mais curto, pois está cercada “por todos os lados”, não possuindo saída. Logo começa a ver defeitos em si mesma e a acreditar ser merecedora da conduta violenta.

Belmonte (2012) define o assédio moral estratégico ou motivado como aquele que visa a uma finalidade específica. Caracterizando o instituto, versa que:

[...] costuma verificar-se por meio da utilização de estratégias como: a) vigilância acentuada e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, de

estímulo a desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, visando ao aumento de produtividade; e b) zombarias, ironias, desqualificação, menosprezo, difusão de críticas ou rumores, desautorização, inferiorização, exposição de fragilidades, rebaixamento, ridicularização ou submissão a situações vexatórias, negativa de atribuição de tarefas, redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção, visando a fragilizar a autoestima do trabalhador, com a finalidade de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão.

No que se refere ao assédio moral interpessoal, tem-se que é um processo que envolve intencionalmente a ideia de minimizar, destruir ou prejudicar uma ou poucas pessoas escolhidas como alvo do assediador, cuja a conduta hostil pode levar a tornar insustentável o labor. Concretiza-se por ações e omissões que constroem, excluem e expõem o trabalhador.

Por outro lado, o assédio moral organizacional ou coletivo caracteriza-se pelo emprego de condutas abusivas que visam a obter a participação ativa de todo o grupo de trabalhadores nas metas da empresa, por meio de ofensas a direitos fundamentais, resumindo-se numa espécie de gratificação-sanção.

Gosdal e Soboll (2009, p. 28) afirmam que

[...] o assédio moral interpessoal normalmente tem como alvo pessoas, ou pequenos grupos de indivíduos específicos. Já o assédio moral organizacional, orienta-se a alvos que não são específicos, mas são determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa.

Neste flanco, tanto no assédio moral interpessoal como no organizacional, há trabalhadores sendo agentes passivos da conduta do agressor (empregador ou preposto). A diferença é que naquele busca-se o prejuízo ao trabalhador, muitas vezes para tentar persuadi-lo a pedir demissão e assim reduzir os custos; no segundo, o empregador visa a aumentar os lucros, sacrificando os trabalhadores que possui.

E, nesta vertente, o assédio moral organizacional pode gerar o “*straining*”, já que os trabalhadores são ameaçados por diversos

atos, sendo levados ao limite de sua produtividade que resulta em constrangimentos diversos que podem gerar a banalização da violência, na medida em que, para sobreviver diante das práticas deletérias praticadas pelo empregador e/ou seus prepostos, não é incomum que alguns trabalhadores passem a perceber tais práticas como normais e com elas consentam, podendo até reproduzi-las com outros colegas.

Guedes (2010, p. 170), quanto ao tema, cita a decisão da juíza Mônica Bertoncini do Tribunal de 1º grau de Bergamo no caso P.I x A.T. SRL [711/2002] da Itália proferida em 2005 como uma das primeiras sentenças sobre o assédio moral institucional ou “*straining*”, destacando que esse processo foi importante para o estudo do fenômeno, visto que nele o Professor Ege que era especialista em assédio moral da Itália, fez a distinção entre assédio moral e “*straining*” ao versar que:

[...] No *straining*, todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente e apertado para aumentar a taxa de produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas de serviços e de produtos, debaixo de reprovações constrangedoras, como a acusação de “falta de interesse pelo trabalho”, “falta de zelo” e “colaboração” para com a empresa, e a ameaça permanente e subjacente, lançada de modo vexatório, de perder o emprego, ou, ainda, sofrer uma punição ainda mais dura e humilhante. As punições variam bastante: e vão desde o constrangimento de endossar camisas com dizeres depreciativos da própria pessoa; aceitar apelidos abjetos e preconceituosos; e praticar atos, gestos e comportamentos repugnantes e degradantes diante da assistência dos demais colegas. Diferentemente do assédio moral, no *straining* a vexação é coletiva e o jogo é aberto: gritos, xingamentos, alaridos, músicas depreciativas, ameaças, emprego de apelidos e o “castigo final” são praticados à luz do dia contra todo o grupo, fato, aliás, utilizado na defesa das organizações nos tribunais, que alegam que “tudo” não passava de “brincadeiras” combinadas entre as próprias vítimas.

Em quaisquer de suas formas, o assédio moral gera consequências que podem refletir em indelévels máculas à dignidade do trabalhador. Hirigoyen (2009, p. 169 a 185) descreve que as consequências para a vítima encontram-se na fase de enredamento, tais como a renúncia, a

confissão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento e, a longo prazo, tem-se o choque, a descompensação, a separação e a evolução.

No ordenamento jurídico pátrio não há previsão legal quanto à punição em face da conduta violadora de direitos analisada. Toda a construção sobre o tema é doutrinária e jurisprudencial. Todavia, há vedação expressa à utilização da prática de assédio moral no item 5.13 do Anexo II da NR 17 da Portaria n. 3.214/78 do MTE, e há projeto de lei em trâmite para tipificar como crime a prática de “ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função”, acrescentando ao Código Penal o art. 146-A.¹

É de se destacar, ainda, que o assédio moral não deve ser confundido com dano moral, já que aquele é espécie de ato ilícito, e este é sua consequência, de modo que quem agride psicologicamente o outro no ambiente laboral deve ser responsabilizado a arcar com reparação por danos morais.

Nesse sentido, o próprio trabalhador pode buscar a reparação por dano moral pela prática do psicoterrorismo contra ele praticado, bem como pode haver tutela coletiva por meio de Ação Civil Pública, ação coletiva *lato sensu* e até mesmo por meio de ação popular, para buscar a eliminação das referidas práticas e manutenção do equilíbrio do meio ambiente laboral.

Noutra banda, há de se ressaltar a figura do assédio sexual que é previsto no artigo 216-A do Código Penal como a conduta de constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência, inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Os termos assédio sexual, em português, “*acoso sexual*”, em espanhol, “*harcèlement sexuel*”, em francês, “*sexual harassment*”, em inglês, “*molestie sessuali*”, em italiano, segundo Barros (1998, p. 464), são expressões recentes, embora se refiram a um fenômeno antigo.

No âmbito do Direito Internacional há várias normas jurídicas tratando expressamente do assédio sexual no local de trabalho. As legislações da Bélgica, Canadá, Espanha, França e Nova Zelândia, por exemplo, trazem a proibição expressa do assédio sexual nas relações de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 63).

¹ PL n. 1.521, de 2019, em trâmite no Senado Federal.

A OIT, todavia, não possui norma específica sobre assédio sexual, mas, sendo este uma forma de discriminação no trabalho por motivo de sexo, a Convenção n. 111 costuma ser invocada como fundamento para elidir a prática, visto ser encarada como forma de discriminação sexual.

Drapeau citado por Jucá (1997, p. 176) afirma que assédio sexual é:

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, geralmente repetida, de natureza a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar consequências prejudiciais em matéria de emprego ou a trazer atentado à integridade física ou psicológica da pessoa ou à sua dignidade.

Por sua vez, nas lições de Pamplona Filho (2010, p. 37), o assédio sexual consiste em

[...] uma violação ao postulado dogmático da liberdade sexual, não devendo ser encarado como uma simples “infração moral”, até mesmo porque, no âmbito das relações sociais, os limites da juridicidade e da moralidade são muito tênues.

Em tal perspectiva apontam-se como elementos caracterizadores os sujeitos (o agente assediador e o assediado), conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 40).

Nesse contexto, Lippmann (2004, p. 22) descreve ainda que “[...] é fundamental para a sua caracterização a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ao assediado, ou sócio da empresa.” O mesmo autor ainda acrescenta:

É necessário que o assediante tenha poderes para influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências etc., ou com promessas de obtenção de vantagens e favorecimento caso ceda ao assediante.

Nesta senda, dentre as diversas classificações desse assédio, destacam-se o assédio sexual “*quid pro quo*” ou “por chantagem”, que possui, segundo Pamplona Filho (2010, p. 47), como pressuposto o abuso

de autoridade, referindo-se à “[...] exigência do superior hierárquico (ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima) da prestação de ‘favores sexuais’, sob a ameaça de perda de benefícios ou, no caso da relação de emprego, do próprio posto de trabalho”, e o assédio sexual “por intimidação” ou assédio sexual “ambiental” que, segundo o mesmo autor, é caracterizado por incitações inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado.

Assim como no assédio moral, o assédio sexual pode gerar consequências indelévels para a vítima com marcas psicológicas e até físicas que podem levar a transtornos mentais, tais como ansiedade e depressão, bem como pode, nos dizeres de Pamplona Filho (2011, p. 101), ser “[...] do ponto de vista do direito positivo brasileiro, uma hipótese de despedida indireta (ou demissão forçada) do(a) trabalhador(a).”

E, visando a tornar indene a vítima do assédio sexual, assim como no assédio moral, o ordenamento pátrio permite que haja a compensação do dano por meio de uma reparação que pode, inclusive, transcender a questão pecuniária, como pode ser feita através, por exemplo, de um desagravo público.

Desta forma, cabendo ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio de qualquer forma, cabe a ele a adoção de medidas que visem a elidir práticas ultrajadoras da personalidade de seus empregados.

3 A DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Questão tormentosa quando se está diante do tema assédio nas relações de trabalho é a prova em processo judicial. Isso porque, na maioria das vezes, a conduta assediadora não é feita em lugares públicos, mas sim a portas fechadas, quase sempre na presença apenas do autor e vítima.

Especificamente quanto à temática do assédio moral, Hirigoyen (2010, p. 347) assenta que: “[...] por sua natureza muito sutil e oculta, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra de licença médica.”

Lippmann (2004, p. 50), sobre o tema da dificuldade probatória do assédio moral e sexual, aduz que

[...] as mesmas regras que servem para provar o assédio sexual se prestam à demonstração do assédio moral. Apenas o enfoque deve mudar. No assédio sexual a demonstração deve ir no sentido de comprovar a tentativa de conquista. Já no assédio moral a ênfase deve ser na discriminação e na humilhação.

Dallegrave Neto (2013, p. 24), em artigo, demonstra a dificuldade da prova do assédio e conclama a sensibilidade do Juiz na análise das provas apresentadas pela vítima ao afirmar que:

A prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, “age a portas fechadas”. Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º, LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.

Neste aspecto, sendo a prova o meio destinado a mostrar a verdade dos fatos, cuja finalidade é formar a convicção do Juiz acerca deles, a parte sempre tem o direito de produzi-la, participar e manifestar-se sobre a sua produção, conforme ditames inculpidos nos incisos LV e LVI do art. 5º da CRFB, estes erigidos, inclusive, como direitos fundamentais individuais.

É mister o destaque de que a prova no processo trabalhista pode ser produzida por todos os meios previstos em lei, bem como pelos meios que não sejam vedados, desde que moralmente legítimos, conforme dicção do art. 369 do CPC.

São considerados meios diretos de prova os depoimentos das partes, interrogatório, confissão judicial ou extrajudicial, testemunhas, documentos, perícia e inspeção judicial. Já os meios indiretos de prova podem ser a presunção e os indícios.

Convém salientar que a presunção é fonte de prova do fato jurídico (inciso IV do art. 212 do CC) por meio da qual se inverte o ônus da prova, ao passo que os indícios são vestígios dos quais decorrem, em raciocínio lógico-formal, a suposta existência de outro fato; mas, em ambos os

casos, não há elementos probatórios robustos acerca da comprovação dos fatos.

Nery Jr. e Nery (2015, p. 994), versando sobre o objetivo da prova e seu ônus, afirmam que o primeiro “[...] é a formação do convencimento do juiz”, e o segundo é “[...] uma regra de juízo, isto é, de julgamento, cabendo ao juiz, quando da prolação da sentença, proferir julgamento contrário àquele que tinha o ônus de prova e não se desincumbiu.”

Dinamarco (2009, p. 73) conceitua o ônus de prova como “[...] o encargo atribuído pela lei a cada uma das partes de demonstrar a ocorrência de fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo.”

O ônus da prova, portanto, pode ser conceituado como a incumbência das partes de demonstrar a veracidade das suas alegações trazidas a Juízo. No direito processual civil está previsto no art. 373 do CPC que preceitua a distribuição estática, fixa ou apriorística, do “*onus probandi*” (teoria rosenberg-chiovendiana do ônus de prova). Já no processo do trabalho, a previsão consta no art. 818 da CLT, com alterações trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista em 2017.

A previsão versada do Codex processual civil assim dispõe:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

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

Na mesma linha, andou o legislador reformista da CLT quando regulamentou a redação do art. 818 da seguinte forma:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

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

Tal elemento que contribui para a formação da convicção do Juiz pode ser visto como regra de procedimento - ônus da prova subjetivo em que a parte tem o encargo de produzir a prova; e regra de julgamento - ônus da prova objetivo em que a parte suporta, na sentença, as consequências desfavoráveis da falta de produção da prova.

Todavia, com fulcro nos direitos de acesso à justiça, da jurisdição efetiva, do devido processo legal substancial e da paridade de armas, a doutrina e jurisprudência pátrias têm defendido a teoria da carga dinâmica da prova ou da distribuição do seu ônus, impondo ao julgador o dever de atribuí-la a quem tem maior facilidade de produzi-la, evitando, conseqüentemente, a prova diabólica, ou seja, impossível ou difícil de ser produzida.

Sobre o tema, Romar (2015, p. 879) afirma que

[...] o fundamento da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova é, portanto, o equilíbrio processual entre as partes, que é alcançado a partir da eliminação das diferenças de capacidade de produção probatória existente entre elas.

O CPC em vigor deixa claro que a inversão do ônus de prova deve ser fundamentada, dando oportunidade para que a parte possa se desincumbir do encargo que lhe foi atribuído (art. 373, §§ 1º e 2º), sob pena de afronta à segurança jurídica e ao devido processo legal. Dispõe o dispositivo *in verbis*:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

[...]

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do *caput* ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Na mesma linha, suprimindo a lacuna normativa outrora existente quanto à temática na CLT, a Lei da Reforma Trabalhista de 2017 sistematizou no art. 818 o procedimento para a inversão do ônus de prova no processo do trabalho, dispondo que:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

[...]

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

A previsão legal não especifica qualquer limitação para a aplicação da inversão do ônus da prova, seja em prol do empregado ou do empregador, mesmo porque se entende que o direito processual do trabalho não detém a mesma principiologia protetiva do direito material do trabalho.

Apesar disso, Lima (2015, p. 206) leciona que

[...] é possível afirmar que, considerando que os direitos trabalhistas são em regra indisponíveis e que só o empregado é juridicamente hipossuficiente, a técnica da inversão do ônus da prova no processo do trabalho só pode ser aplicada ao trabalhador.

Nesse contexto, há casos de alegações de assédio sexual e moral em que a desigualdade entre empregado e empregador é tamanha que se clama, na ausência de provas ou quando há excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório pela vítima, que, com fulcro no § 1º do art. 818 da CLT, possa-se fazer a distribuição dinâmica do ônus de prova.

Romar (2015, p. 887) destaca a importância da inversão ao mencionar que:

[...] a ampliação de poderes do juiz do trabalho com a atribuição ao mesmo da distribuição dinâmica do

ônus da prova é salutar e visa a reequilibrar as forças entre os litigantes, conferindo ao trabalhador o acesso às provas que antes eram impossíveis que produzisse e, consequentemente, instaurando um processo mais igualitário e paritário, mas, todavia, deve ser usada com cautela e prudência, sempre de acordo e com respeito às garantias constitucionais da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal.

Desta forma, no momento de avaliar a prova do assédio, o julgador deve ser sensível para não cometer injustiça diante de uma infundada alegação que, por vezes, é trazida em reclamações trabalhistas, como também deve ter essa característica para aplicar a justiça ao caso concreto, garantindo o acesso a uma ordem jurídica justa à vítima que sofreu com o ato ilícito e pode ter sido prejudicada na produção de prova.

Nesta ordem de raciocínio, entende-se que a parte pode provar a prática do assédio, em regra, através de documentos (cartas, mensagens, *e-mails*, cartazes, fotos), áudios, vídeos, presentes, ligações telefônicas ou registros em redes sociais como *Facebook*, *WhatsApp*, *Instagram* etc., também por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos narrados pela vítima.

Sob este ângulo impende o destaque para a utilização de gravações como prova do assédio moral e sexual. Hodiernamente, está sedimentado pelo E. STF (RE 583.937-QO-RG, rel. min. Cezar Peluso, j. 19.11.2009) que a gravação de conversa feita por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro para fins de comprovação de direito, não é ilícita e pode ser usada como prova em ação judicial, desde que um dos interlocutores faça a gravação (gravação clandestina) que pode ser pessoal, telefônica ou ambiental.

Tal espécie difere da interceptação telefônica que é captação da comunicação por terceiro sem o conhecimento dos interlocutores, sendo válida apenas quando “[...] por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”, conforme os exatos termos do inciso XII do art. 5º da CRFB.

Cabe registrar que a gravação clandestina tem sido assegurada pelo STF desde que observados os limites legais, por exemplo, ausência de causa legal de sigilo ou reserva decorrente de relações profissionais ou ministeriais, de tutela da intimidade ou de outro valor jurídico.

Desta forma, não há vedação para que a vítima do assédio possa levar a Juízo uma gravação clandestina unilateral que ela própria produzira para fins de demonstrar o ato atentatório à sua dignidade que tenha ocorrido no seu local de trabalho, cabendo ao julgador avaliar tal prova em conjunto com o caderno processual.

Noutras linhas, o depoimento da vítima também é um importante meio de prova, principalmente diante das dificuldades de se provar o assédio e mormente ante o fato de que, muitas vezes, a conduta assediadora deixou marcas na vítima que são visíveis ao magistrado.

A parte também pode se valer da utilização da prova emprestada que, segundo Grinover (1996, p. 62), “[...] é aquela que é produzida num processo, para nele gerar efeitos, sendo depois transportada documentalmente para outro, visando a gerar efeitos em processo distinto” com o fito à comprovação do assédio moral ou sexual.

Dispõe o art. 372 do CPC que “O juiz poderá admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observando o contraditório” e, sob essa *mens*, é indubitável que o regular uso da prova emprestada pode contribuir para impulsionar o processo, desde que se respeite o contraditório tanto no processo originário em que a prova foi produzida quanto no processo em que é usada como emprestada, buscando-se assegurar o devido processo legal e o princípio da vedação de provas ilícitas, ainda porque, se tiver havido a violação de direitos fundamentais essenciais no processo primevo, não se pode permitir a utilização deste meio de prova.

Pode-se destacar, portanto, que os requisitos para a utilização da prova emprestada são: a colheita noutro processo no qual uma das partes tenha figurado nessa condição; a observância do devido processo na produção da prova e a identidade entre os fatos que se pretende provar.

Vale o destaque que a concordância da parte contrária para a utilização da prova emprestada não é requisito previsto em lei. Todavia, ante o requerimento de sua utilização pela vítima do assédio, impende a verificação pelo julgador se, no processo que originou a prova, houve o respeito ao contraditório e ao devido processo legal, sob pena de sua inutilização. Nesse mesmo sentido, são as lições de Bebbber (2016, p. 672/673), para quem:

[...] não basta que o contraditório seja oportunizado à parte contra quem se deseja utilizar a prova apenas nos autos do processo em que será utilizada

por empréstimo. O que é imprescindível é que o contraditório tenha sido oportunizado, também, nos autos do processo em que a prova foi produzida. É preciso que a parte contra quem se deseja utilizar a prova tenha tido a oportunidade de participar (interferir) da sua produção.

Noutra banda, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, i.e, a prova por meio de indícios e circunstâncias de fato que devem ser admitidos ante a sua importância, visando a elidir que o assediador se beneficie de sua conduta.

Cabe registrar que se considera indício, conforme dicção do art. 239 do CPP, “[...] a circunstância conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias.”

Com precisão, Mittermaier (2004, p. 421) leciona que “[...] indício é um fato em relação tão precisa com um outro fato que de um o juiz chega a outro, por uma conclusão toda natural.”

E, havendo indícios contundentes apontando para a conduta abusiva do assediador que sinalizem o evidente constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio.

A esse respeito, Silva (1991, p. 558) comenta:

[...] a falta de prova direta pode ser suprida também pela prova de atos similares, isto é, de que o empregador assediante já teria tido conduta idêntica em relação a outras empregadas, o que tende a demonstrar um certo comportamento típico em face das mulheres, reforçada assim a possibilidade de que a queixosa dele tenha sido vítima.

Tal técnica de origem italiana chamada de constelação de indícios aponta que, quando da análise do caso, ante a ausência de provas robustas, o julgador possa reunir indícios e assim embasar a condenação por assédio.

Feliciano (2017, p. 158) assenta que a teoria da constelação de indícios

[...] baseia-se na ideia de que um conjunto coerente de fatos laterais tendentes ao fato principal (objeto da

prova) satisfaz o respectivo *onus probandi* e permite atribuir à contraparte processual o ônus de provar a inocorrência do fato principal ou a imprestabilidade dos indícios para a inversão no caso concreto.

Malgrado não seja tratada de forma específica pela ordem jurídica pátria, a constelação de indícios é regulamentada pela legislação italiana, *Legge* n. 125, de 10.04.1991, art. 5º, item 04, nos seguintes termos:

*Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.*²

Essa mesma teoria já foi abordada pelo Eg. TRT da 3ª Região no seguinte aresto, em que o caso concreto versava exatamente sobre assédio:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - CONSTELAÇÕES DE INDÍCIOS - CARACTERIZAÇÃO. Para a indenização por danos morais, tendo como causa de pedir o assédio sexual, é incabível a exigência de prova cabal e ocular dos fatos, uma vez que o assédio sexual, por sua natureza, é praticado, estrategicamente, às escondidas. Se houver fortes e diversos indícios apontando para a conduta abusiva do ofensor, deixando evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio sexual, ou seja, a partir da constelação de indícios, tem-se por configurada a prática do ilícito e o consequente

² Tradução livre: quando o requerente fornece evidência - também derivada de informações estatísticas relativas a recrutamento, esquemas de remuneração, a atribuição de tarefas e qualificações, transferências, progressão na carreira e despedimentos - adequada para estabelecer, em termos de informações precisas e consistentes, a presunção da existência de atos ou comportamentos discriminatórios, em razão do sexo, é do demandado o ônus da prova sobre a ausência de discriminação.

deferimento do pleito indenizatório. (TRT da 3ª Região, RO 01302-2010-129-03-00-9, 2ª T., Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, j. 05.07.2011, DEJT 12.07.2011.)

Neste âmbito, quanto mais indícios houver, maior a probabilidade do reconhecimento do direito alegado, independentemente da aplicação das regras apriorísticas do ônus de prova, mormente ante as dificuldades de se identificar uma prova convincente para a configuração do assédio moral e sexual, devendo o magistrado, conquanto a imparcialidade que lhe é inerente, valer-se do princípio da investidura fática e, com isso, colocar-se no lugar da vítima, entendendo sua perspectiva psicológica, visando a prolatar uma decisão justa e razoável.

É como conclui Stoco e Franco (1999, p. 1.887):

[...] o indício pode gerar a certeza; assim, diante do sistema da livre convicção do juiz, abraçado pelo Código, a prova indiciária ou circunstancial tem o mesmo valor que as demais, pois o indício vale como qualquer outra prova e é impossível o estabelecimento de regras práticas para apreciação do quadro indiciário. Em cada caso concreto, incumbe ao juiz sopesar a valia desse contexto e admiti-lo como prova. Uma coleção de indícios, coerentes e concatenados, pode gerar a certeza reclamada para a condenação.

Assim, ainda que exista carência legal, a constelação de indícios pode ser utilizada como técnica alternativa de solução da contenda posta em Juízo, permitindo que um ou mais fatos concretos relevantes para a causa, provado(s) ou tornado(s) incontroverso(s), seja(m) utilizado(s) para apreciação de demandas que envolvam o assédio moral ou sexual, de modo a garantir às partes o devido processo legal e o amplo acesso a uma decisão jurídica justa.

4 CONCLUSÃO

O ônus de prova do assédio moral e sexual deve ser analisado pelo julgador de forma percuciente para não cometer injustiças, seja por alegação infundada da vítima que não suportou qualquer ato danoso,

seja para garantir o acesso a uma ordem jurídica justa ao ofendido que sofreu com o ato ilícito e pode ser prejudicado na produção de prova.

Nesse sentido, a distribuição dinâmica do ônus de prova contribui para facilitar a prova em Juízo dos casos de assédio moral e sexual em que há relevante desigualdade entre empregado e empregador na produção da prova, e a inversão do encargo probatório mostra-se eficiente no reequilíbrio processual.

Para garantir o devido processo legal substancial, deve ser considerado qualquer meio direto e lícito de prova, bem como a prova emprestada para suprir eventual falta de prova direta por semelhança, quando a mesma ilicitude já tiver sido praticada contra outros empregados.

Além disso, em caso de dificuldade de identificar prova convincente para configuração do ilícito, deve-se dar especial atenção aos meios indiretos de prova, mormente os indícios por meio da técnica italiana da constelação de indícios, atribuindo ao empregador o ônus da prova quando da existência de contundentes vestígios do assédio, de modo a colocar o julgador no lugar da vítima, entendendo a perspectiva psicológica desta, visando a prolatar uma decisão justa, imparcial e razoável.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *In: Revista de Direito do Trabalho*. V. 70, Curitiba: Gênese, 1998.

BEBBER, Júlio César. Prova emprestada no novo CPC e o processo do trabalho. *In: MIESSA, Élisson (coord.). O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho*. 2. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Assédio moral no trabalho*. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/assedio-moral-no-trabalho-2>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. *Código Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. *Código Penal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. *Código de Processo Penal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Tomo III, 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, abr./jun. 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea (org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

GRINOVER, Ada Pelegrini. *O processo em evolução*. São Paulo: Forense Universitária, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e *straining*. *Revista LTr*, 74-02/165, v. 74, n. 2, fev. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

ITÁLIA. *Legge n. 125*, de 10.04.1991. Disponível em: <file:///C:/Users/notebook/AppData/Local/Temp/LEGGE%2010%20APRILE%201991.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2020.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. *O assédio sexual como justa causa típica*. São Paulo: LTr, v. 61, n. 2, fev. 1997.

LEYMANN, Heinz. *The content and development of mobbing at work*. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, 1996.

LEYMANN, Heinz. *The definition of mobbing at workplaces*. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 04 mar. 2020.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Lições de direito processual do trabalho: teoria e prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MITTERMAIER, Carl Joseph Anton. *Tratado da prova em matéria criminal*. Tradução Herbert Wüntzel Heinrichi. 4. ed. Campinas: Bookseller, 2004.

NERY JR., Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Comentários ao código de processo civil*. Novo CPC - Lei 13.105/2015. São Paulo: RT, 2015.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. 2. ed. São Paulo, 2011.

PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2.446, 13 mar. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14520>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual do trabalho. In: DIDIER JR., Fredie (coord.). *Grandes temas do novo CPC*. V. 5. Direito probatório. Salvador: Juspodvm, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. A reparação do dano moral no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, São Paulo, v. 55, maio/1991.

STOCO, Rui; FRANCO, Alberto Silva. *CPP e sua interpretação jurisprudencial*. V. 2. São Paulo: RT, 1999.