

**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTONIO CARLOS
FACULDADE DE DIREITO**

**Ana Paula Cardoso de Almeida
Edna Valeria Gazolla Gasparoni Cobo**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A
DIFICULDADE PROBATÓRIA**

UBÁ/MG

2013

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIFICULDADE PROBATÓRIA

Ana Paula Cardoso de Almeida ¹
Edna Valéria G. Gazolla Côbo²

“A violência é o último refúgio dos incompetentes”.

(Isaac Assimov)

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo definir o assédio moral no âmbito laboral e abordar a dificuldade do trabalhador em comprovar em juízo, a violência moral sofrida. Esse tema fora escolhido pelo fato de que a maioria da população trabalha, e por ocorrer de diversas formas, ninguém está imune ao assédio moral. A fundamentação teórica abordou questões como: conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, danos causados ao trabalhador, a falta de legislação específica para o assunto no Brasil, a insuficiente aplicabilidade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no ambiente laboral. Através da leitura de diversos artigos e pesquisa em jurisprudências sobre o tema, foi constatada a dificuldade probatória do assédio moral para a vítima em via judicial, já que o *ônus probandi* é dever daquele que alega os fatos. O trabalhador ao se deparar com a dificuldade de provar o dano moral acaba desistindo de pleitear seus direitos em via judicial, e o agressor acaba ficando impune.

Palavras-chaves: abuso de poder, assédio moral, dignidade do trabalhador, humilhação de empregados, violência moral.

¹ Aluna do 10º período do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Ubá – FUPAC/MG.

² Graduada em Direito pela UFV. Especialista em Direito Público pela UNIPAC/Ubá. Professora de Direito Constitucional pela FUPAC/Ubá.

INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado como o conjunto de atividades realizadas por um indivíduo, seu esforço, com o intuito de alcançar alguma meta, uma recompensa, de modo geral de forma material. Segundo a etimologia, a palavra “trabalhar” vem do latim vulgar *tripaliare* que significa torturar, e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. (TARCITANO, 2004).

Com o fim da Revolução Industrial, houve o aumento das relações de trabalho, porque o trabalhador se colocou a disposição no mercado trabalhista, sendo subordinado ao seu empregador juridicamente. O capitalismo também contribuiu para o crescimento das relações laborais, visto que com o tempo, as pessoas necessitavam do trabalho não só para garantir o próprio sustento e de suas famílias, mas também como forma de se socializarem, sendo uma necessidade social, um direito, um dever.

Nos dias atuais, o amplo crescimento da população e o receio de ficarem desempregadas, fez com que as pessoas disputassem acirradamente uma ocupação no mercado de trabalho, criando seres humanos extremamente egoístas e competitivos. A competição invadiu as empresas e indústrias, se tornando também cotidiana no âmbito laboral.

A competição fez com que, no local de trabalho, sentindo-se inseguras, as pessoas querendo se destacar em relação às demais e não sabendo lidar com essa situação, acabam humilhando seu colega com o fim de se promoverem à custa do declínio alheio, forçando-o até mesmo a desistir do trabalho.

Além da competitividade, a ambição pelo poder, faz com que o trabalhador seja menosprezado, humilhado, rebaixado e ultrajado pelo outro, geralmente seu superior hierárquico, que agindo desta forma transforma o clima do ambiente de trabalho e compromete o rendimento do trabalhador. Este fenômeno é denominado de assédio moral.

O assédio moral é entendido pela doutrina e reafirmado pela jurisprudência, como sendo qualquer conduta abusiva, de forma constante, que fere a dignidade do trabalhador e a sua integridade física e psíquica, trazendo diversos traumas ao assediado. (HIRIGOYEN, 2002: 17 *apud* NUNES, 2013)

Deste modo, práticas como o assédio moral não devem ser toleradas no ambiente de trabalho, visto que tais condutas abusivas e ofensivas constituem um verdadeiro defloramento ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O presente artigo tem o intuito de defender a dignidade do trabalhador e garantir sua integridade, física e psíquica, dentro do seu local de trabalho. E ainda demonstrar que ao pleitear seus direitos em âmbito jurídico, o trabalhador enfrenta a dificuldade de provar as agressões sofridas. Dessa forma, este tipo de conduta deve ser banida de nosso cotidiano através do respeito à dignidade do trabalhador.

ASSÉDIO MORAL E SUAS ACEPÇÕES:

O assédio moral existe há tempo, não é considerado como um fenômeno novo, afirmam estudiosos que a prática é tão antiga quanto o próprio trabalho. Entretanto, sua conceituação e os estudos só foram enfatizados no final da década de 90, quando surgiu a obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, da psicóloga francesa Marie France Hirigoyen.

Possui diversas denominações, como *mobbing*, *bullying*, *stalking*, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico. Mesmo possuindo variadas nomenclaturas, o intuito sempre será de atacar a dignidade do ser humano através de aviltamentos, humilhações reiteradas.

É também sinônimo de assédio moral, a violência moral, pois o assediador agride psicologicamente, objetivando causar um sofrimento emocional à vítima, criando um ambiente hostil, assim violentando-a emocionalmente através de perseguições.

Atualmente, com a proteção do trabalhador, por ser parte vulnerável da relação de trabalho, vê-se um grande aumento de denúncias trabalhistas relacionadas ao assédio moral, o que evidencia mais o assunto.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) efetuou um levantamento sobre o problema do assédio moral, constatando que o fenômeno é mundial. Atinge tanto países desenvolvidos como países subdesenvolvidos, podendo alcançar tanto altos executivos como também os trabalhadores braçais e pode ocorrer tanto no setor privado, quanto no setor público. (Vacchiano, 2007: 01)

Apesar de não ser considerado como um fenômeno novo, no Brasil o tema assédio moral é moderno, sendo elemento recente no âmbito jurídico, posto que a ciência jurídica não possuía uma acepção própria sobre assédio moral.

A primeira publicação sobre o assunto no Brasil foi feita com a tese de mestrado da Dra. Margarida Barreto, “Uma jornada de humilhações”, publicada no mês de maio do ano de 2000. A médica do trabalho e pesquisadora pioneira sobre o assédio moral no Brasil, Margarida Barreto, efetuou um trabalho de pesquisa de campo, analisando a situação das humilhações sofridas por trabalhadores de diversos setores, como químico, farmacêutico, cosmético e plástico, da cidade de São Paulo. Definiu em sua tese o assédio moral como sendo:

(...) a exposição dos trabalhadores e trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas, autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000).

Ressalta que, para se caracterizar o assédio moral é necessário que a humilhação seja de forma constante, ou seja, repetitiva e reiterada, não configurando como assédio um único episódio isolado de conduta vexatória.

Qualquer pessoa dentro de uma organização pode praticar o assédio moral, pois pode ser cometido tanto pelos superiores (chefes), como por colegas de mesmo nível hierárquico, assim como pelo próprio subordinado ou um grupo de trabalhadores contra o chefe, todavia as formas mais comuns existentes são as hierárquicas autoritárias, ou assédio vertical, praticadas pelos chefes.

As diversas formas existentes de assédio moral estão definidas da seguinte forma:

(...) em condutas abusivas do empregador, denominadas assédio vertical, que há utilização da superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, quando em conduta dos empregados entre si, por motivos de competição ou de pura e simples discriminação, conhecidas como assédio horizontal. Há, ainda, os casos de assédio moral ascendente, que é aquele praticado por subordinado, ou grupo deles, em face de seu superior hierárquico, e de assédio moral combinado, em que o empregador e empregados se unem contra determinado indivíduo no ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2012).

Independente da forma de configuração do assédio moral, as principais razões do assediador é desestabilizar sua vítima através de terrorismo, pois suas atitudes são sempre temidas, como por exemplo, ameaças. Desta forma, o autor do assédio faz com que o trabalhador sinta a impressão de que não está atingindo as metas da empresa, o que na maioria das vezes não é verdadeiro.

Dentre as diversas formas de atuarem, segue algumas estratégias utilizadas pelos agressores contra o trabalhador vitimado:

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porque.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade (BARRETO, 2000).

Conforme a pesquisa de campo realizada pela médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, são considerados como principais alvos da discriminação e violência no trabalho: mulheres, homens, doentes ou acidentados, homo afetivos, raça/etnia, orientação sexual, sendo que foi constatado que a maioria das vítimas são mulheres negras.

O assediador atinge violentamente a saúde física e psíquica das vítimas, acarretando danos, além de prejuízos econômicos. Diante dos diversos sofrimentos, a cartilha *Assédio Moral – Violência psicológica quer por em risco sua vida*, do Sindicato dos Químicos de São Paulo, cita as principais dores que o assédio moral pode causar:

- Dor física: dores generalizadas, náuseas, hipertensão etc.

- Dor psíquica: medos, tristeza, raiva, revolta, vontade de vingar-se, sentimento de traição.
- Dor espiritual: perde o sentido de viver. Sente-se um lixo, um ninguém.
- Dor social: isolamento, rejeição social (colegas); rompimento dos laços afetivos. Medo do desemprego. Falta de reconhecimento pelo que faz ou diz. Falta de autonomia, falta de diálogo, respeito ao outro.
- Dor moral: atinge a dignidade, identidade, baixa auto-estima.
- Dor familiar: aumento da violência, bebida, drogas em geral, suicídio, desinteresse pelo outro.
- Dor financeira: medo de não conseguir manter a família. Não ter dinheiro para medicamentos. (SINQUIMSP, 2009: 23 *apud* NORA).

Diante do sofrimento vivido pelo trabalhador perante essa situação, destaca-se a seguinte significação:

O assédio moral fere a dignidade, a autoestima e o respeito do trabalhador, o direito à dignidade do obreiro em tratá-lo da mesma forma e consideração que seu superior merece. Trata-se de princípio-base da humanização do trabalho que garante a proteção do trabalhador tanto na empresa como fora dela, compreendendo inclusive sua família (GLOCKNER, 2004 *apud* NORA).

Deve-se observar que o assédio moral, além de trazer malefícios à saúde do trabalhador e ferir seus direitos e sua dignidade, trará consequências a organização/empresa, prejudicando de várias maneiras, como clima desfavorável para o trabalho, baixa produtividade, absenteísmo, possibilidade de acidentes, multas administrativas por manifestações de discriminação, entre outros dissabores, como também demissões.

É dever das organizações combater este mal através de medidas preventivas e educativas, informando a seus funcionários, principalmente chefes, pois são considerados como principais agressores, de que essa prática ocasiona diversos danos, tanto ao trabalhador assediado como também prejudica a coletividade trabalhadora, na medida em que degrada o ambiente de trabalho ao qual todos estão envolvidos.

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JURÍDICO E A DIFICULDADE DA PROVA:

No Brasil o primeiro caso de legislação que protege o trabalhador contra o assédio moral aconteceu em 24 de abril do ano 2000, no Estado de São Paulo, lei do município de Iracemápolis.

Enfatiza-se que, apesar de haverem diversos projetos de lei no Congresso Nacional, o ordenamento jurídico-laboral ainda não possui uma previsão legal específica sobre o fenômeno assédio moral.

Dentre diversos projetos de lei, menciona-se, de iniciativa do deputado federal Aldir Cabral, Substitutivo ao Projeto de Lei Nº 4.742, de 2001, a inserção do artigo 136-A no Código Penal Brasileiro, dispondo acerca das penalidades contra a prática, a seguir:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Mesmo havendo essa lacuna no direito trabalhista e também no direito penal, é possível preenche-la através de normas e princípios Constitucionais e também infraconstitucionais, que ajudarão a ressarcir o dano moral causado ao trabalhador.

Como relatado no capítulo anterior, o assédio moral causa diversos danos à saúde do obreiro, desta forma podemos afirmar, em termos jurídicos, que é uma violação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e aos Valores Sociais do Trabalho, que estão elencados no rol de Direitos Fundamentais da Carta Magna, Art. 1º, inciso III e IV, respectivamente. Princípio esse que valoriza o ser humano e preceitua a pessoa como o centro da sociedade, do direito e do Estado.

A pesquisadora Margarida Barreto (2003: 153) aborda em sua obra, as conseqüências causadas aos trabalhadores vítimas dessa agressão:

Ao perderem a identidade de trabalhador, perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. [...] Enquanto as mulheres subvertem o sofrimento, chorando, falando e contando para as outras o acontecido, os homens se calam e se isolam por vergonha. Sentindo-se “um ninguém”, desvalorizados e diminuídos, sem forças para aceitar o imposto, muitos pensam encontrar na morte o resgate da dignidade perdida.

Como narra um dito popular, “o trabalho dignifica o homem”. Mas como esse trabalhador se sentirá digno se, quando realiza seus serviços em seu local de trabalho, o que recebe são humilhações, desrespeito, ofensas e críticas? Como será digna uma pessoa que se sente diminuída perante a sociedade?

Para isso, o trabalhador tem que deixar de ser considerado como “coisa”, como apenas uma peça que compõe a empresa, e sim como ser humano, sujeito de direitos, e que deve ter seus direitos protegidos, com a efetiva aplicação dentro do ambiente laboral do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.

Para pleitear seus direitos e defender a sua dignidade o trabalhador deverá recorrer à justiça. Poderá na via judicial encontrar a compensação pelo dano material ou moral sofrido, pois já é patente, que o obreiro terá direito a indenização, visto que está resguardado pelo artigo 5º, inciso “X” caput da Constituição Pátria, a seguir:

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Contudo, mesmo tendo direito a uma indenização, uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores assediados é a comprovação, na tutela jurisdicional, da humilhação sofrida e dos danos causados pelo assediador.

Em um processo judicial é de suma importância a prova, pois é através dela que o juiz poderá comprovar a veracidade dos fatos alegados pelo autor de uma ação. Para julgar, dar a sentença final, determinar se os fatos trazidos pelo autor são verdadeiros ou falsos, o juiz que tiver a competência para julgar o caso deverá fundar sua decisão.

O juiz deverá sentenciar com embasamento, fundamentado em algo que comprove o que foi afirmado pela vítima, devendo haver o nexo de causalidade, que é o efeito entre o fato e a lesão, sendo para tanto a prova. Em latim temos *allegatio et non probatio quasi non allegatio*, o que traduzindo significa dizer que, a mera alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para a formação do convencimento do juiz.

A obrigação de se provar um fato é designado pela doutrina de ônus da prova ou *ônus probandi*. O ônus da prova é um dever processual, pertencente a quem fez a alegação, tanto na esfera civil, administrativa ou trabalhista.

A CLT, Consolidação das Leis Trabalhistas, menciona, em seu artigo 818, que o ônus da prova, a obrigação de provar, será daquele que está alegando, afirmando os fatos. “Art. 818/CLT: a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”, Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.

Destarte, será incumbência do trabalhador, pois é ele o autor da ação e vítima da violência moral. Sendo insuficiente para tanto, aplica-se também o disposto no art. 333, do CPC, que o que é possibilitado através do que diz o art. 769, da CLT, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Perante a obrigação de se provar o que fora declarado ao magistrado, surge à grande dificuldade do trabalhador assediado, pois os danos sofridos por ele geralmente são praticados de forma oculta, ou seja, o assediador age de modo que outras pessoas não presenciem ou não percebam a violência moral.

Mesmo que presenciem algum fato, as testemunhas, que na maioria das vezes também convivem com o agressor, temem sofrer represálias, de correr o risco de serem rebaixados e até mesmo de perder o emprego por vingança do assediador.

Ainda, por ferir a integridade psíquica do trabalhador, torna-se impossível comprovar o dano, visto que não há como se provar um sofrimento, uma dor emocional, uma dor moral. Diante desta dificuldade de provas, muitos trabalhadores se sentem desarmados e acabam desistindo de recorrer à justiça, e com isso, o assediador fica impune ao crime que cometeu.

Em observância da dificuldade probatória do assédio moral, MASCARDUS assevera, “quem não pode provar é como quem nada tem; aquilo que não é provado é como se não existisse; não poder ser provado, ou não ser é a mesma coisa. (MASCARDUS, *apud* MARTINS, 2013)

A INVERSÃO DO ONUS DA PROVA:

Dada a complexidade de se provar o assédio moral, discute-se então a aplicabilidade da inversão do ônus da prova para solucionar esta dificuldade encontrada pelo trabalhador.

Sabe-se que em processo do trabalho, as partes possuem o *jus postulandi*, que é a capacidade postulatória, que significa o poder de ajuizar uma ação nas instâncias da Justiça, não necessitando que as partes estejam acompanhadas de advogado. É uma facilidade que a Justiça atribuiu as partes para pleitearem seus direitos.

Do mesmo modo, a justiça trabalhista protege o trabalhador, devido sua vulnerabilidade, sua hipossuficiência, através do Princípio “In Dubio Pró Operário”, determinando que um entendimento sempre seja mais favorável, tenha a condição mais benéfica ao trabalhador. Isto porque a Justiça do trabalho dá tratamento desigual aos desiguais na medida da sua desigualdade.

Em análise ao Direito Consumerista, temos que o consumidor, por também ser considerada a parte mais fraca na lide, ou hipossuficiente, do mesmo modo que o trabalhador possui atenção especial em sua legislação, com referência a essa desigualdade.

Diante da vulnerabilidade do consumidor o CDC (Código de Defesa do Consumidor) em seu inciso VIII do art. 6º, com o fim de estabelecer a igualdade e o equilíbrio da relação processual, traz como direito básico do consumidor a inversão do ônus da prova, visto que tal medida está condicionada à verossimilhança das alegações, ou quando for ele hipossuficiente.

Baseando-se na desigualdade entre as partes do processo, e em analogia ao Direito do Consumidor, quando provada à verossimilhança do assédio moral, o trabalhador poderá ter direito à inversão do *ônus probandi*.

Para tanto, o magistrado não deverá realizar a inversão do ônus da prova baseando se somente nas alegações da vítima, necessitará haver a comprovação da verossimilhança, diante disto o trabalhador deverá apresentar em juízo indícios do fato.

Assim sendo, aconselha-se a vítima realizar anotações detalhadas das humilhações sofridas como data, hora e local, também está sempre acompanhado de outra pessoa quando for conversar com o agressor e ainda, relatar o ocorrido aos representantes sindicais. Desta maneira, estas atitudes servirão de indícios para a comprovação da verossimilhança dos fatos afirmados pelo trabalhador assediado.

Afirma o doutrinador Carlo Roberto Barbosa Moreira que, “estará o juízo autorizado a inverter o ônus da prova quando formar, pelo material probatório à sua disposição no

processo, um juízo de probabilidade, de tal modo que se lhe afigure provavelmente verdadeira a alegação do consumidor.” (MOREIRA, 1999:131 *apud* LORA, 2013)

Em análise, a seguinte citação se adéqua perfeitamente ao caso do assédio moral, visto a dificuldade da prova encontrada pela vítima para o convencimento do juiz da procedência dos fatos alegados:

Na verdade, deve ter o ônus de provar, de acordo com as peculiaridades da situação concreta, aquele que está na condição mais favorável para produzir a prova. Isso quer dizer, exatamente, que, nas situações em que o autor não pode provar o que alega, o juiz deve inverter o ônus da prova, esteja ele diante de uma relação de consumo ou não (MARINONI, 2000: 205 *apud* LORA, 2013).

Diante da analogia à Legislação Consumerista, sob a influência do art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor, e atinente a vulnerabilidade tanto do consumidor quanto a do trabalhador, preza-se pela determinação do magistrado da inversão do ônus da prova favorável a vítima, em processo de assédio moral.

CONCLUSÃO

O presente trabalho levantou a questão do assédio moral no ambiente laboral. A violência moral no ambiente de trabalho constitui na prática de atos abusivos, como humilhações, ofensas e perseguições, forçando até mesmo a demissão do trabalhador vitimado. Ressaltando que, para a configuração do assédio, é necessário que a prática seja reiterada, visto que uma única ocorrência não é considerada como assédio moral.

Foi percebido que apesar do fenômeno ter sido conceituado recentemente, a prática do assédio moral já existe desde os primórdios da história do trabalho na sociedade. Sendo pioneira no Brasil a questionar o assédio moral no ambiente de trabalho, a médica do trabalho Margarida Barreto, através do livro “Uma Jornada de Humilhações”, onde a autora realizou uma pesquisa de campo e constatou este tipo de violência e as conseqüências sofridas pelos trabalhadores.

No Brasil ainda não existe uma legislação trabalhista específica sobre o assédio moral, havendo tão somente leis municipais e estaduais referente à Administração Pública. Atualmente no Congresso Nacional, tramitam diversos projetos de lei sobre o tema, inclusive

a inserção do Art. 136-A no Código Penal Brasileiro, com o intuito de tipificar a conduta e penalizar o autor do assédio moral.

Perante a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, foi constatado que o fenômeno gera diversos prejuízos ao trabalhador vitimado, pois fere sua integridade física e psíquica e é um desrespeito a um dos mais importantes princípios Constitucionais, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que está em evidência nos dias atuais.

Destaca-se que, além de prejudicar o obreiro, o assédio moral reflete também no ambiente de trabalho, pois compromete a produtividade e a qualidade do serviço, podendo colocar em risco igualmente a coletividade trabalhadora.

O trabalhador além de sofrer humilhações, insultos, ter sua dignidade como pessoa abalada, também encontra grande dificuldade para provar o dano sofrido em via judicial. Isso porque o assediador procura agir de forma sorrelfa, oculta e dissimulada, desta forma impedindo que outra pessoa presencie a agressão. Sem contar que, muitas pessoas não se dispõem em ser testemunha do fato com receio de que possa ocorrer o mesmo com elas.

Que mesmo possuindo o *jus postulandi*, muitas vítimas do assédio moral acabam desistindo de ajuizar uma ação, devido à necessidade e a importância da prova em um procedimento judicial, pois encontram dificuldade em comprovar os fatos ao juiz, deixando assim de punir o agressor por danos morais.

Para solucionar essa questão da dificuldade probatória, em analogia ao Direito do Consumidor, baseando-se no artigo 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor, e havendo a verossimilhança dos fatos alegados pela vítima, deverá o magistrado aplicar a inversão ao ônus da prova, ou *ônus probandi*, na lide trabalhista. Visto que, tanto consumidor quanto trabalhador são considerados como hipossuficientes em uma lide, justificando assim a aplicação da inversão do ônus da prova em processo trabalhista relativo a assédio moral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho: chega de humilhações**. São Paulo, FAPESP, PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 15 de out. de 2013

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto Constitucional promulgado em 05/10/1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 19/10/ 2013

BRASIL, Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973. **Institui o Código de Processo Civil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm>. Acesso em 19/10/ 2013

BRASIL. Decreto Lei 4657, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 17 out.. 2013.

CABRAL, Aldir. **Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral - De iniciativa de Marcos de Jesus, Deputado Federal pelo PL – PE,2001**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>>. Acesso em: 15 out. 2013.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova**. Teresina, Jus Navigandi, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23517>>. Acesso em: 19/10/ 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Prova Dividida**. São Paulo, Carta Forense, 2013. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/prova-dividida/11974>>. Acesso em: 20/10/2013.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral e bullying - Aplicação dos conceitos no Direito do Trabalho e na Justiça Comum**. São Paulo, Revista Jurídica, Edição 70,

2012. Disponível em: <http://revistavisaojuridica.uol.com.br/index.asp>. Acesso em 20/10/2013.

NORA, Jamille Voltolini Dala. **Assédio Moral Uma Afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. JurisWay, 2010. Disponível em: < http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4541>. Acesso em: 17/10/2013.

NUNES, Gustavo Henrique Schneider. **A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho**. **Jus Navigandi**, Teresina, 28/07/2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24318>>. Acesso em: 12 /10/ 2013

TARCITANO, João Sérgio de Castro et al. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Juiz de Fora: [s.n], 2004.01p.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio Moral no Serviço Público**. Campo Grande, 2007. Disponível em < <http://inaciovacchiano.com/assedio-moral/> >Acesso em: 15/10/2013.