

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais



ISSN: 2316-2317

Revista Eletrônica Multidisciplinar FACEAR

Andréa Arruda Vaz; Alessandra da Silva Fonseca

Faculdade Educacional Araucária

RESUMO

O presente artigo aborda a atual dinâmica da prova em assédio moral nas demandas trabalhistas, segundo a qual compete ao reclamante, autor do pleito, comprovar a alegação de assédio moral sofrido levada aos autos. Trata-se de uma reflexão acerca da aplicação desta dinâmica, se em atendimento aos princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana e da Isonomia, e ao Princípio da Proteção, regente das relações trabalhistas. Para tanto, realizou-se pesquisa jurisprudencial, cuidando de apresentar julgados recentes específicos acerca do tema, estes provenientes tanto de lides originárias no âmbito celetista quanto no do funcionalismo público, e pesquisa doutrinária e legislativa aptas a consubstanciarem o tema. Considerou-se a aplicação do processo civil comum no âmbito do processo trabalhista, diante da omissão deste e no que lhe for compatível. Observou-se possível a aplicação do instituto processual civil da inversão do ônus da prova em tais casos, uma vez que, pela obediência ao Princípio da Proteção nas relações de trabalho, a hipossuficiência do obreiro é presumida. Constatou-se que, dentro do pertinente ao tema proposto, para que haja compatibilidade entre processo civil comum e processo do trabalho e, para que os preceitos constitucionais e trabalhistas sejam alcançados, alguns ajustes ainda se fazem necessários.

Palavras chave: assédio moral, hipossuficiência, ônus da prova.

ABSTRACT

This work concerns about the present dynamics of burden of proof in mobbing in labour prosecution, as the plaintiff is charged with demonstrating the psychological violence he has suffered and pled. This is a reflexion about the use of the present proof dynamics, if in agreement with the basic constitutional principles of Human Dignity and Equality, as well as if in agreement with the Principle of Protection, regent of labour relations. For that, a doctrine, legislative and recent jurisprudence understanding research regarding the subject was developed. Such research approaches both private and public work contracts. The application of common civil prosecution law in labour trials was analysed, as it is possible when labour prosecution procedures do not attend to a particular case, as it happens to mobbing proving procedures and, this is also possible when both civil and labour prosecution procedures appear compatible with. Although the shift of the burden of proof, common civil prosecution procedure institute, is still not applied to the pledges of mobbing, it figures suitable, as in labour relations, for the Principle of Protection, the lack of sufficiency of the employee is presumed. It was observed that, regarding to the theme, some adjustments are still necessary for plain compatibility between both Civil and Labour Procedures.

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

Key words: mobbing, lack of sufficiency, burden of proof.

1. INTRODUÇÃO

O Trabalho é um direito fundamental social que vem explícito no artigo 6º da Carta Constitucional de 1988, portanto, indiscutivelmente protegido pelo manto do Princípio da Dignidade Humana. Desta forma, por consequência direta, as relações de trabalho são igualmente reguladas pelo mesmo vetor.

Assim explica ROMITA (2014, p. 308):

A Constituição de 5 de outubro de 1988 ampliou o campo de atuação dos direitos fundamentais do trabalhador na regulação das relações de trabalho, valendo salientar que, logo em seu art. 1º, inclui a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos do Estado democrático de direito em que se constitui o Brasil. O valor essencial da dignidade da pessoa humana rege, portanto, o ordenamento jurídico brasileiro em todas as suas manifestações positivas, abrangendo em seu raio de atuação (como não poderia deixar de ser) o direito do trabalho.

Observa-se, então, que o princípio da dignidade humana, em regendo toda a manifestação positiva do ordenamento jurídico pátrio e, portanto, o direito do trabalho, exige que as relações laborais respeitem a dignidade do trabalhador.

Ainda, a Constituição de 1988, no capítulo destinado à Ordem Social, através do dispositivo do art. 225, atribui a todos o direito ao meio ambiente essencial à sadia qualidade de vida e, por meio do disposto no art. 200, VIII, inclui ao meio ambiente aquele referente ao trabalho.

Contrária à premissa do respeito à dignidade do trabalhador e à manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho está a prática do assédio moral, também conhecido por *mobbing* ou psicoterror, conceituada por HIRIGOYEN (2006, p. 65) como “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.”.

O Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do REsp 1286466/ RS de 03/09/2013, publicado em 18/09/2013), através de sua Relatora, a Ministra Eliana Calmon, definiu a prática como “[...] mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote – é campanha de terror psicológico pela rejeição.”.

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

Contudo, mesmo diante da constatação de que a prática do assédio moral é capaz de transtornar o ambiente do trabalho e fragilizar significativamente a saúde física e/ou psicológica do trabalhador, o entendimento dos tribunais é o de que cumpre ao trabalhador angariar o conjunto probatório que deve consubstanciar a alegação do assédio moral sofrido.

Nesse sentido, apresentam-se dois julgados recentes de tribunais distintos: o primeiro, no âmbito celetista e, o segundo, referente ao funcionalismo público.

TRT-PR-02-12-2014 REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS - INDEVIDO - ASSÉDIO MORAL - ÔNUS DA PROVA - ATINGIMENTO DE METAS - **Devida a reparação por danos morais quando restar efetivamente comprovado pela parte autora a existência de assédio moral, ônus que lhe pertencia** (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, inciso I, do CPC), do qual, no presente caso, não se desincumbiu. Não há prova robusta de que houve tratamento desrespeitoso ou discriminatório para a reclamante, mas cobrança de metas não abusivas e exigência de padrões de vestimenta, o que não configura ofensa aos direitos da personalidade do obreiro. TRT-PR-05066-2014-088-09-00-0-ACO-41798 2014 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 02-12-2014 (grifo nosso).

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL.FORMAL INCONFORMISMO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO MUNICÍPIO. **ASSÉDIO MORAL NÃO EVIDENCIADO**. NECESSIDADE DE PRÁTICA REITERADA. **CONJUNTO PROBATÓRIO INSUFICIENTE**. DANO MORAL NÃO AFERIDO. SENTENÇA ESCORREITA. RECURSO NÃO PROVIDO. (TJPR - 2ª C.Cível - AC - 1237846-8 - Francisco Beltrão - Rel.: Guimarães da Costa - Unânime - J. 09.12.2014) (grifo nosso).

Verifica-se que ambos os tribunais são acordes quanto à responsabilidade de o trabalhador vitimado pela prática do assédio moral constituir a conformação probatória que deve embasar seu pleito por ressarcimento pelos danos sofridos.

Ressalta-se que a negativa de acolhimento da alegação de assédio moral sofrida em ambiente laboral baseada na insuficiência de provas angariadas pelo trabalhador pode ainda prejudicá-lo quanto à reparação de seu direito em sede de apreciação por Tribunal Superior, como segue:

No Superior Tribunal de Justiça:

PROCESSUAL CIVIL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. REEXAME PROBATÓRIO. SÚMULA 7/STJ.

1- A Corte de origem negou o pleito da indenização por dano moral ante a “ausência de um conjunto probatório satisfatório acerca do dano alegado”. A revisão dessa premissa de julgamento não cabe na via especial, nos termos da Súmula 7/STJ.

2- Agravo regimental a que se nega provimento.

AgRg no AREsp 511004/PR. 2ª Turma. Relator Ministro Og Fernandes. Data de Julgamento: 04/12/2014. Data de publicação: DJe 17/12/2014. (grifo nosso).

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

No Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. É inadmissível o processamento de recurso de revista quando, para se modificar a decisão recorrida, faz-se imprescindível o reexame de fatos e provas dos autos. Hipótese em que o egrégio Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise da prova, concluiu por não comprovado o assédio moral alegado como causa *petendi* para a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais. Incidência da Súmula nº 126 do TST, que inviabiliza o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. Processo: AIRR – 4264-13.2010.5.10.0000. Data de julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Horácio Raymundo Senna Pires, 3ª Turma, Data de publicação: DEJT 19/04/2011. (grifo nosso).

Posto isso, cumpre salientar que, em específico ao que tange às relações de trabalho, o Princípio da Proteção apresenta-se como um dos principais a regê-las.

Segundo MARTINS (2007, p. 14), tal princípio tem por finalidade “compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, conferindo a este último a superioridade jurídica.”.

Disso decorre que tanto a elaboração das normas quanto sua interpretação e aplicação em juízo devem observar a proteção ao trabalhador. Assim, deixar unicamente a seu encargo a comprovação da violência psicológica a que fora submetido pode, face sua hipossuficiência e subordinação ao empregador, desatender ao princípio laboral em comento.

Desta forma, diante do exposto, necessária se faz a reflexão acerca da atual distribuição do ônus da prova em assédio moral, vez que tal prática, reconhecidamente, viola tanto os direitos civis e trabalhistas da vítima quanto os princípios constitucionais regentes de todo o ordenamento jurídico pátrio.

2. DA VULNERABILIDADE DA VÍTIMA EM CONSTITUIÇÃO PROBATÓRIA

Especialmente, no que tange a situações de assédio moral, a base da vulnerabilidade em constituição probatória está no fato de que as condutas que se desenvolvem reiteradamente no sentido de fragilizar o equilíbrio da vítima são, em sua maioria, manifestações discretas.

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

DALLEGRAVE NETO (2008, p. 209), citando Cláudio Armando Couce de Menezes, esclarece sobre a prática do assédio moral:

De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos.

O excerto acima evidencia a intenção do assediador em manter conduta discreta para que possa tanto insistir na prática quanto negá-la, caso seja descoberto.

Importante ressaltar que o assediador pode ser o colega do mesmo grupo hierárquico da vítima, o subordinado em relação a seu superior hierárquico ou o superior hierárquico em relação a seu subordinado. Decorrentes daí as três modalidades de assédio moral, respectivamente: a horizontal, a vertical ascendente e a descendente.

Nesse sentido, SALADINI (2013, p. 74) observa que “A situação mais comum é essa última, onde o superior agride seu subordinado, que, com medo de perder o emprego, acaba submetendo-se ao assédio e termina por imputar a si mesmo a causa do cerco, acreditando na desqualificação promovida pelo empregador [...]”.

A combinação entre a manifestação predominantemente sutil da prática do assédio e a sua forma mais comum como abuso de poder dificulta a formação de um arcabouço probatório por parte da vítima, evidenciando, ainda mais, sua vulnerabilidade face ao assediador.

Desta forma, a determinação de que à vítima incumbe o ônus de comprovar a violência sofrida intrinca a defesa de seu direito, tendo por consequência que esta se submeta por longo tempo aos episódios de violência moral, emocional e psicológica, arriscando, inclusive, sua integridade física, através do desenvolvimento de doenças - o que, obviamente, não se espera.

3. DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao trazer em seu artigo 2º o conceito de empregador, já atribui a este tanto os riscos da atividade econômica quanto o poder diretivo, dispondo que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva,

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”.

Observa-se que a própria legislação trabalhista imputa ao empregador sua superioridade econômica e hierárquica em relação ao trabalhador. MARTINS (2007, p. 41) explica que “Envolve o poder de direção não só o do empregador organizar suas atividades, assim como controlar e disciplinar o trabalho [...]”.

Depreende-se, através do dispositivo legal e do excerto supra, que pertence ao empregador o direito-dever de organizar as atividades da empresa, escolher e admitir funcionários, disciplinar e fiscalizar o trabalho, cabendo-lhe, portanto, a administração de conflitos decorrentes das relações laborais.

Nesta toada, SALADINI (2013, p. 79) assevera que “O assédio moral é ato cuja responsabilidade deve ser imputada ao empregador, que, como detentor do poder disciplinar, tem a obrigação de administrar tanto o conflito existente entre empregados do mesmo grau hierárquico quanto o decorrente das próprias relações hierárquicas.”.

Observa-se que recai sobre o empregador o dever de manutenção do meio ambiente do trabalho.

Acerca da responsabilidade patronal, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula 341, exarou entendimento de que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Verifica-se, então, que para a Suprema Corte, a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, independente da demonstração de culpa, exigindo, unicamente, seja configurado o liame de causalidade entre o ato lesivo e o dano suportado pela vítima.

Assim, mesmo que não seja a pessoa do empregador o agente ativo do psicoterror, inexistente meio que o exonere da responsabilidade sobre os eventos de assédio moral havidos sob sua gerência, em qualquer das modalidades em que o assédio pode ocorrer, pois, conforme explica MORI (2013, p. 68), “[...] ainda que o empregador alegue e demonstre desconhecimento do fato, há responsabilidade do empregador”.

4. DA PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

Como já mencionado, a distribuição do ônus da prova em assédio moral nos tribunais pátrios segue a regra geral das provas em processo civil, a qual considera, eminentemente, a igualdade formal entre as partes e determina, no dispositivo do artigo 333 do Código de Processo Civil, que incumbe ao autor o ônus de provar fato constitutivo de seu direito.

Em processo civil, a distribuição do ônus da prova é dinâmica, vez que, se ao autor cumpre provar fato constitutivo de seu direito, ao réu cabe a prova do fato extintivo, modificativo ou impeditivo do direito do autor.

Ainda, a regra em comento guarda exceções, como a do artigo 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor, que autoriza a inversão do ônus da prova a favor do autor consumidor diante da verossimilhança da alegação de hipossuficiência deste em relação àquele.

Assim sendo, diante de situações de manifesta vulnerabilidade, a inversão do ônus da prova torna-se plausível.

FILHO (2012, p. 455) assim dispõe quanto ao instituto:

A regra da inversão do ônus da prova não infringe o princípio da isonomia processual, visto que trata desigualmente pessoas que se encontram em situações (técnicas ou financeiras) também desiguais, uma em posição privilegiada, se comparada à outra. O princípio constitucional da isonomia exige o tratamento igualitário de pessoas igualmente situadas na relação processual.

No pertinente ao Processo do Trabalho, o artigo 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas autoriza a utilização do direito processual comum como fonte subsidiária do direito processual do trabalho, nos casos em que este for omissivo e houver compatibilidade entre ambos.

Neste ponto, cabe salientar que as relações trabalhistas não guardam em si a igualdade formal entre as partes, que consubstancia a aplicação da regra geral do artigo 333 do diploma processual civil.

Pelo contrário, o Princípio da Proteção, vetor primordial das relações laborais, visa proteger o empregado, diante de sua inferioridade econômica e hierárquica em relação ao empregador, ou seja, nas relações trabalhistas, a hipossuficiência do obreiro é presumida.

Nesse caso, vislumbra-se que, diante da necessidade de utilização do processo civil comum para resolver as questões de assédio moral, nas quais a vulnerabilidade do trabalhador é inegável por ser 1) empregado e 2) vítima de terror

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

psicológico de difícil comprovação, a aplicação da exceção da inversão do ônus da prova torna-se adequada.

A utilização do instituto em comento se compatibilizaria com o princípio da proteção tanto quanto facilitaria a reparação do direito violado; propiciaria, inclusive, o atendimento ao princípio constitucional da isonomia, bem como permitiria a reanálise em via especial, se necessário.

Ainda, a Consolidação das Leis Trabalhistas autoriza, por meio do dispositivo do artigo 765, que os Juízos e Tribunais determinem qualquer diligência necessária para o esclarecimento rápido das causas, resguardando os princípios basilares da efetividade, da celeridade e da simplicidade, os quais devem permear o processo do trabalho.

Dispõe o artigo 765 da CLT que “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”.

Portanto, a determinação da inversão do ônus da prova em assédio moral pelo julgador se apresentaria em conformidade legal com o processo do trabalho, bem como com o processo civil.

Conforme leciona DALLEGRAVE NETO (2008, p. 222):

O julgador deve ser sensível no momento de coligir a prova do assédio, seja para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, mas, sobretudo, para fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na produção de tão difícil prova, máxime pela argúcia do assediador que geralmente tenta agir sem deixar indícios.

[...] nestas hipóteses, considerando o caráter contratualmente vulnerável da vítima, a sua hipossuficiência e a dificuldade de produzir prova sobre fatos que se cometem longe do olhar das testemunhas (quiclamcomittitsolent), ao juiz será recomendável que inverta o ônus da prova, determinando que ao agente recaia o encargo de comprovar a inexistência de qualquer prática de assédio no ambiente de trabalho.

Pois, recaindo sobre o empregador a responsabilidade pela manutenção do meio-ambiente do trabalho, inegável seu amplo acesso à produção de provas em relação aos eventos de assédio moral, ou de sua inexistência.

Igualmente, a inversão do ônus da prova em assédio moral coibiria a reiteração da prática lesiva por parte do assediador, incentivada pela impunidade do agente ativo diante da dificuldade de comprovação por parte da vítima.

5. CONCLUSÃO

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

O presente artigo teve como principal tema a comprovação judicial do assédio moral nas relações laborais e pretendeu analisar se a atual dinâmica da prova relativa ao psicoterror atende princípios constitucionais e trabalhistas.

Para tanto, buscou delinear o cenário do assédio moral, trazendo sua definição doutrinária e sua classificação quanto às modalidades de ocorrência: o assédio moral horizontal (entre colegas do mesmo grupo hierárquico); o assédio moral vertical ascendente (quando o assediado é o superior hierárquico do assediador); o assédio moral descendente (quando o superior hierárquico é o agente ativo do assédio moral). Dentro de tais modalidades, observou-se mais comum a ocorrência do assédio moral descendente.

Ainda, em relação à forma de ação do assediador, observou-se comum que este haja discretamente, evitando ser pego, e de maneira reiterada.

Em relação à questão da constituição probatória do assédio moral, o trabalho apresentou julgados recentes dos Tribunais, nos âmbitos celetista e do funcionalismo público, pertinentes à forma como estes tratam a prova do assédio.

Observou-se claro o entendimento de que pertence ao reclamante o ônus de comprovar o assédio sofrido e alegado nos autos, sendo inegável a utilização do dispositivo do artigo 333 do Código de Processo Civil, segundo o qual compete ao autor provar o fato constitutivo do seu direito, tendo como presumida a igualdade entre as partes.

A pesquisa buscou elucidar que a presunção de igualdade entre as partes atende aos princípios do processo civil comum, porém não atende aos do direito e processo do trabalho, tendo estes por base o princípio da proteção, que confere ao empregado proteção jurídica que compense sua inferioridade econômica e hierárquica face ao empregador, ou seja, no direito e processo do trabalho presumida é a hipossuficiência do empregado.

Nas relações de trabalho, a superioridade hierárquica do empregador, bem como seu poder diretivo, são decorrentes da própria legislação trabalhista. Disso sucede que ao empregador cabe zelar tanto pelo desenvolvimento do trabalho quanto pelo meio ambiente do trabalho, sendo ele responsável pela mediação de quaisquer conflitos que possam surgir sob sua gerência, funcionais e/ou hierárquicos.

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

Assim, quanto à responsabilidade do empregador sobre os eventos de assédio moral ocorridos sob sua gerência, concluiu-se que sua responsabilidade é objetiva, ainda que venha alegar o desconhecimento do fato.

Desta forma, diante da presunção de hipossuficiência do empregado nas relações de trabalho e da responsabilidade objetiva do empregador, verificou-se que a atual distribuição do ônus da prova em assédio moral apresenta-se inadequada, além de tornar incompatíveis, por desatendimento a princípios básicos, o processo civil comum e o processo do trabalho.

Neste ponto, verificou-se que a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova, exceção à regra presente no artigo 333, seria mais acertado por considerar a hipossuficiência presumida do empregado em relação ao empregador, e atenderia, por consequência, tanto ao princípio da isonomia quanto ao da proteção, propiciando a compatibilidade indispensável para a aplicação do processo civil comum ao processo do trabalho, quando necessário.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. REsp 1286466 – Rio Grande do Sul. Relator: Min. Eliana Calmon, 18/09/2013.

_____. **Superior Tribunal de Justiça**. AG. REG. no AREsp 511004 – Paraná. 2ª Turma. Relator: Min. Og Fernandes, 17/12/2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR – 4264–13.2010.5.10.0000. 3ª Turma. Relator: Min. Horácio Raymundo Senna, 19/04/2011.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região**. TRT-PR-05066.2014.088-09-00-0-ACO-41798.2014. 6ª Turma. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 02/12/2014.

_____. **Tribunal de Justiça do Paraná**. 2ª Câmara Cível – AC- 1237846-8, Francisco Beltrão. Relator: Guimarães da Costa, 09/12/2014.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

Assédio Moral: a distribuição do ônus da prova e o atendimento a princípios constitucionais e laborais

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kuhner. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v. 2 – n. 16. Março, 2013. p. 68.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 5ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v. 2 – n. 16. Março, 2013. p. 78.