

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO

Jaqueciéle Dagheti do Prado

**A APLICABILIDADE DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NA COMPROVAÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL NO PROCESSO TRABALHISTA**

Montenegro

2024

Jaqueciéle Dagheti do Prado

**A APLICABILIDADE DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NA
COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO PROCESSO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Simbard Jones Ferreira Lima

Montenegro

2024

*“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar
uma alma humana seja apenas outra alma humana.”*

Carl G. Jung

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer a Deus pela dádiva da vida, por ter me dado forças de encarar todos os desafios superados até aqui.

Também, quero agradecer a meu amado esposo, ele foi incrível durante toda essa jornada, me deu força, incentivo e motivação nos momentos em que fraquejei, segurou a minha mão e, quando isso não foi o bastante, estendeu seu braço forte e me ajudou a caminhar.

Não posso esquecer do meu pequeno, meu filho Davi, a luz da minha vida. Apesar da tenra idade, se mostrou tão maduro e compreensivo nos momentos em que estive distante devido aos compromissos, em muitos períodos de dificuldade lembrei daquele rostinho inocente e descobri uma força que nem sabia que tinha.

Cito aqui a minha mãe, meu exemplo de força e determinação, aquela que me ensinou que com dedicação e disciplina chegamos longe. Trata-se de uma mulher simples e que teve poucas oportunidades de estudo, mas, sempre reconheceu a importância da educação e que com ela podemos mudar nossa vida. Quando necessário, me ajudou financeiramente e quando isso não foi mais possível me incentivou e sempre esteve com os braços abertos para me acolher e aconselhar.

Por fim, agradeço a meu querido orientador, professor Simbard Lima, foste a “luz para os meus pés”, iluminou meu caminho e me orientou de forma clara, objetiva e gentil como desenvolver o presente trabalho.

A todos vocês, meus queridos, meu muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho monográfico analisou a aplicabilidade prática da inversão do ônus da prova na comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho, e pesquisou em quais casos a jurisprudência e a doutrina tem admitido a inversão do ônus da prova para comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho. Estudou-se brevemente a contextualização histórica da proteção da relação de emprego, bem como os principais princípios do direito do trabalho e medicina e segurança do trabalho. Examinaram-se os aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho: definição de assédio moral no ambiente de trabalho; características do assédio moral no ambiente de trabalho; efeitos do assédio moral na vida do trabalhador. Analisou as provas no processo do trabalho; conceito de prova; princípios da prova; meios de provas. E, aprofundou-se o estudo acerca da inversão do ônus da prova: a aplicabilidade da inversão do ônus da prova no processo do trabalho; origem do instituto do ônus da prova; assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova e análise jurisprudencial da admissibilidade da inversão do ônus da prova para comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho. Neste contexto, a problemática enfrentada consistiu em qual a aplicabilidade prática da inversão do ônus da prova na comprovação do assédio moral, e, em quais casos a jurisprudência e a doutrina admitem a inversão do ônus da prova para comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Para dar conta dessa tarefa, utiliza-se o método hermenêutico de bibliografia pesquisadas no decorrer dos capítulos, se buscou analisar os aspectos processuais da inversão do ônus da prova no processo do trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Dano moral. Ônus da prova.

ABSTRACT

This monographic work analyzed the practical applicability of the reversal of the burden of proof in proving moral harassment in the workplace and researched in which cases case law and doctrine have admitted the reversal of the burden of proof to prove moral harassment in the workplace. It briefly studied the historical context of the protection of the employment relationship, as well as the main principles of labor law and occupational medicine and safety. It examined aspects related to moral harassment in the workplace: definition of moral harassment in the workplace; characteristics of moral harassment in the workplace; effects of moral harassment on the worker's life. It analyzed evidence in the labor process: concept of evidence; principles of evidence; means of evidence. It went on to study the inversion of the burden of proof: the applicability of the inversion of the burden of proof in the labor process; the origin of the institute of the burden of proof; moral harassment at work and the difficulty of proof and jurisprudential analysis of the admissibility of the inversion of the burden of proof to prove moral harassment in the workplace. In this context, the problem faced consisted of the practical applicability of the reversal of the burden of proof in proving moral harassment, and in which cases case law and doctrine admit the reversal of the burden of proof to prove moral harassment in the workplace. In order to accomplish this task, we used the hermeneutic method of bibliography researched in the course of the chapters, seeking to analyze the procedural aspects of the reversal of the burden of proof in the labor process.

Keywords: Moral harassment. Moral damage. Burden of proof.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: Da proteção patrimonial ao assédio moral	10
2.1 Contextualização histórica da proteção da relação de emprego	10
2.2 Dos Princípios do Direito do Trabalho	12
2.3 Da medicina e segurança do trabalho	13
3 DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO	15
3.1 Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho	15
3.2 Características de assédio moral no ambiente de trabalho	21
3.3 Dano moral decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho	27
4 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	30
4.1 Conceito de prova	30
4.2 Princípios da prova	32
4.3 Meios de prova	39
5 A APLICABILIDADE DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO	49
5.1 Origem do instituto da inversão do ônus da prova	49
5.2 Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova	53
5.3 Particularidades sobre a inversão do ônus da prova	55
5.4 Fatores relevantes à aplicação da inversão do ônus da prova	59
6 CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a saúde mental é um dos focos de debates juslaboral da atualidade. Segundo pesquisas recentes realizadas pela Organização Pan-Americana da Saúde, 15% dos adultos em idade laboral sofrem com algum transtorno mental, de depressão e/ou ansiedade, decorrente de um ambiente laboral nocivo. O *bullying* e a violência psicológica (também conhecida como assédio moral) estão entre as principais queixas no local de trabalho, impactando negativamente a saúde mental trabalhador.

Na contemporaneidade, a prática do assédio moral no ambiente laboral já é reconhecido pela doutrina e judicialmente, todavia, há uma dificuldade probatória, visto que a prática, muitas vezes, acontece de forma dissimulada pelo agressor, dificultando a comprovação em juízo. São vários os meios probatórios aceitos no processo trabalhista e vamos conhece-los no decorrer do presente trabalho.

A inversão do ônus da prova, já utilizada em outros ramos do Direito, é uma das opções adotadas pelo processo trabalhista para a proteção da parte hipossuficiente. Por ser algo novo no ambiente juslaboral, deve ser analisado com mais dedicação. A aplicação da inversão do ônus da prova no processo gera efeitos capazes de alterar o resultado da lide, entretanto a aplicação deverá ser cautelosa analisando o caso concreto.

Nesta perspectiva, o presente estudo pretende identificar qual a aplicabilidade prática da inversão do ônus da prova na comprovação do assédio moral, e, em quais casos a jurisprudência e a doutrina têm admitido a inversão do ônus da prova para comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Desse modo, o trabalho está organizado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, estudar-se-á sobre a contextualização histórica da proteção da relação de emprego; dos princípios do Direito do Trabalho; da medicina e segurança do trabalho.

No segundo capítulo, serão tratados os aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, tais como: conceito, características e dano decorrente do assédio moral.

No terceiro capítulo, busca-se elucidar acerca das provas no processo do trabalho, conceitos, princípios e meios de provas.

No quarto capítulo, tratando-se do objetivo principal do estudo, serão analisados os aspectos sobre o instituto da inversão do ônus da prova, qual a aplicabilidade da inversão do ônus da prova no processo do trabalho; origem do instituto do ônus da prova; assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova; particularidade sobre a inversão do ônus da prova.

O presente estudo buscará analisar a doutrina, e as decisões jurisprudenciais da aplicabilidade prática da inversão do ônus da prova na comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, com base no método hermenêutico de bibliografia pesquisada no decorrer dos capítulos, aprofundam-se os aspectos processuais da inversão do ônus da prova como principal meio de provar o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: Da proteção patrimonial ao assédio moral

Importante destacar que, antes de aprofundar o estudo acerca da temática principal do presente trabalho, torna-se necessário estudar o princípio das relações trabalhistas. Por meio de uma breve síntese estuda-se como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo dos anos, até chegarmos ao momento em que vivemos hoje.

Diante disso, neste primeiro capítulo inicia-se o estudo acerca do Direito do Trabalho. Para tanto, divide-se o capítulo em: contextualização histórica da relação de emprego, os princípios do Direito do Trabalho e da medicina e segurança do trabalho.

Ao final deste primeiro capítulo, espera-se ter demonstrado um breve relato histórico da proteção da relação de emprego, bem como, os principais e mais importantes princípios que norteiam o direito do trabalho e a importância da segurança e medicina do trabalho na vida do trabalhador.

2.1 Contextualização histórica da proteção da relação de emprego

O estudo das relações de emprego no Brasil passa, obrigatoriamente, pelo comércio e uso de mão de obra escrava, que ocorreu por mais de três séculos. Esse processo é ligado à economia portuguesa no século XV, quando ocorria tráfico de pessoas escravizadas da África para o cultivo de canaviais (FURTADO, 1986).

A dificuldade de mão de obra enfrentada pelos portugueses fez com que eles além da praticarem tráfico de pessoas, explorassem a mão de obra local, escravizassem os povos originários que habitavam as regiões do litoral brasileiro, para que com isso, pudessem usufruir da matéria-prima extraída do território nacional, o pau-brasil, que era utilizado como corante de tecidos (GORENDER, 2016).

O sistema escravocrata permaneceu atuante no Brasil mesmo com a baixa no comércio açucareiro, conflitos no século XIX entre classes dominantes rurais brasileiras e a Inglaterra afetaram a cadeia produtiva brasileira o que fomentou movimentos abolicionistas (FURTADO, 1986).

A inviabilidade do sistema escravista, após três séculos, obrigou a busca por alternativas para suprir a necessidade de mão de obra no Brasil, diante disso, a partir da década de 1870, ocorre a imigração de italianos para fortalecer a mão de obra brasileira (PRADO JÚNIOR, 2004).

Durante os citados períodos não se pensava em cuidar da saúde física e psíquica dos trabalhadores, infelizmente eles eram tidos como objetos e máquinas de produzir.

Após a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, e a promulgação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, foram surgindo diversos instrumentos jurídicos que orientaram as relações de trabalho, em prol da classe trabalhadora (SILVA, 2020).

Este momento foi um marco para a classe dos trabalhadores, visto que, os instrumentos normativos foram orientando as relações de trabalho.

Evoluindo mais ao longo dos anos, houve um processo de redemocratização com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho. Com o advento da Carta Magna, ficou evidente a preocupação do legislador em proteger o trabalhador (ZAINAGI, 2011, p. 07).

Após 05 de outubro de 1988, com a recém chegada Constituição Federal, ocorreu um importante marco na história da nossa nação, e por consequência, na esfera trabalhista. A classe trabalhadora teve, por parte do Estado, um olhar mais atento e acolhedor, preocupando-se em preservar os direitos inerentes ao trabalho, tais como: a preservação da integridade física e psíquica, bem como a garantia das verbas alimentares do empregado.

Uma referência para o legislador, durante o processo de criação das leis trabalhistas constitucionais e infraconstitucionais, foram os princípios que serviram de base para assegurar garantias e direitos da parte mais vulnerável da relação, o trabalhador.

Diante do exposto, é necessário avançar no estudo e analisar, mesmo que de forma breve, os principais princípios que norteiam o direito do trabalho, como vê-se a seguir.

2.2 Dos Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios conhecidos na atualidade derivam do positivismo jurídico, e foi através deles que o Estado moderno teve base para redigir suas constituições.

Para o autor Sergio Pinto Martins (2021), princípios é onde começa algo, a origem, o ponto de partida. Seguindo na ideia do referido autor, ele destaca que, para o Direito, o princípio é o seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas.

Os princípios trabalhistas não são definidos objetivamente em lei, mas estão presentes intrinsecamente por meio de artigos que regulam as relações trabalhistas, que deverão ser guiados pelas leis, porém, especialmente terão bases nos princípios.

A seguir avança-se no estudo para se conhecer melhor os principais princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

O princípio da primazia da realidade é um importante princípio das relações laborais. É possível encontrá-lo nas entrelinhas do artigo 442 da CLT, que apresenta o seguinte texto normativo: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Através desse artigo, é possível identificar que os negócios jurídicos estabelecidos nas relações de trabalho têm prevalência a realidade dos fatos independente de cláusulas estabelecidas em contrato.

Corroborando, o autor Barros (2011, p. 146) completa:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contrato de Direito Civil ou Comercial.

O referido princípio é um dos norteadores do Direito do Trabalho. Significa dizer que em matéria trabalhista é mais relevante o que ocorre na prática, onde a verdade dos fatos se sobressai a qualquer contrato formal. Sendo assim, a parte hipossuficiente da relação tem uma maior garantia da preservação dos seus direitos.

Seguindo na ideia de proteção do trabalhador, tem-se o princípio da irrenunciabilidade dos direitos. Esse princípio impõe ao obreiro o impedimento de renunciar seus direitos, mesmo que previsto em contrato escrito, como no artigo 468

da CLT, que dispõe do seguinte texto normativo: “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado”.

O referido princípio vai ao encontro do princípio da proteção, pois é uma forma que o legislador encontrou de preservar os direitos adquiridos pelo empregado, através deste, resguarda sua integridade física, moral e financeira, considerando que se trata da parte hipossuficiente e na maioria das vezes mais vulnerável da relação.

Avançando no estudo, analisam-se pontos importantes da Constituição Federal, que assegura o direito a pleitear judicialmente quando há uma violação do direito do trabalhador.

2.3 Da medicina e segurança do trabalho

A Carta Magna assegura o direito de pleitear indenização por dano extrapatrimonial o conhecido dano moral, quando houver algum ato que atente a honra e a imagem da pessoa.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) elenca, ainda, como fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme art. 1º, inciso III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A proteção dos trabalhadores tem por objetivo a defesa da dignidade do ser humano, segundo destaca Pedro Lenza (2009, p. 75)

A Constituição Federal de 1988 despendeu fundamental importância aos direitos sociais. Incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, nos artigos. 6º ao 10º da CF/1988, a sua disposição no texto constitucional antecede até mesmo à organização do Estado. Não se pretende, com isso, afirmar uma hierarquia entre as normas constitucionais. Porém, isso demonstra a importância dada pelo legislador constituinte ordinário aos direitos sociais. Além disso, os valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana vieram estabelecidos como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF/1988).

Ao encontro dos princípios, tem-se o da proteção especificados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 154, que traz a previsão de que é dever das empresas cumprirem normas para manter o

ambiente laboral saudável, que preserve a saúde do trabalhador, como analisa-se a seguir:

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Quando o trabalhador é exposto a situações que buscam prejudicar seu bem-estar físico, psíquico ou econômico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho, o qual prevê que o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho. Essa modalidade é conhecida como rescisão indireta. A esse respeito, veja-se o que diz o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama [...]

A rescisão indireta pode ter como fundamento o cometimento de falta grave por parte do empregador, sendo assim, o trabalhador será desligamento da empresa com direito integral de todas as verbas rescisórias.

Neste momento do estudo em que se tem um alicerce de conhecimento de uma breve síntese da evolução histórica das relações de trabalho no Brasil, bem como quais os principais princípios basilares das relações trabalhistas, é possível avançar no estudo para entender sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, seu conceito, suas características e o dano decorrente que causa na vida do trabalhador.

3 DA PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Para se ter uma melhor compreensão do assédio moral no ambiente juslaboral, faz-se necessário entender as nuances relacionadas ao tema.

Por este motivo, neste segundo capítulo inicia-se o estudo relacionado à temática. Para tanto, divide-se o capítulo em: conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, característica do assédio moral no ambiente de trabalho e o dano decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho.

Ao final deste segundo capítulo, espera-se ser possível conceituar o assédio moral, bem como caracterizá-lo e entender quais os danos que essa prática pode causar na vida física e psíquica do trabalhador.

3.1 Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho

Embora muito discutido o tema assédio moral na contemporaneidade, o estudo sobre o assunto iniciou em 1980 pelo alemão Heinz Leymann, quando pesquisou sobre o assédio moral em várias organizações na Suécia e encontrou o fenômeno psicológico definido por ele de psicoterror ou *mobbing*. Leymann preferiu o uso de *mobbing* ao termo *bullying* e utilizou o termo nas pesquisas que fez junto ao Comitê Nacional Sueco de Segurança e Saúde ocupacional intitulado “*Psychological Violence at Workplace*” (MOREIRA JÚNIOR, 2021, p.25).

No entanto, apesar do assédio moral ter sido objeto de estudo desde a década de 1980, conforme a lição de Guedes (2003, p.19), somente a partir do terceiro milênio, o assédio moral no ambiente de trabalho passou a ser considerado como algo danoso, capaz de diminuir inclusive a produtividade, devido aos danos psíquicos causados as vítimas.

Ao encontro da ideia de Guedes, que explica que o assédio moral no ambiente de trabalho é algo extremamente prejudicial ao trabalhador, há uma pesquisa, realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização internacional do Trabalho (OIT), que demonstram os números crescentes de trabalhadores prejudicados pelo assédio moral. Estima-se que, anualmente, 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de depressão e ansiedade. O Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, mostrou que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais e, além disso,

15% dos adultos em idade laboral sofrem com algum transtorno. O *bullying* e a violência psicológica (também conhecida como assédio moral) estão entre as principais queixas no local de trabalho, impactando negativamente a saúde mental do trabalhador (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2022).

Para ter uma boa compreensão do assunto, é importante, antes de tudo, compreender as mudanças radicais que o mundo do trabalho sofreu nos últimos 20 anos. Entre tantas coisas, pode se falar em questões da reestruturação intensiva das empresas. Uma característica forte dessa reestruturação é a demissão em grande escala a qual acaba sobrecarregando os empregados que ficam à disposição da empresa. Outro ponto a se observar é o da flexibilização, que acaba sendo dos direitos da saúde e do tempo do trabalhador; a exemplo, o trabalhador que tinha uma jornada de oito horas passa a estar vinte e quatro horas por dia à disposição da empresa. Há, ainda, a questão da empregabilidade, onde o empregado é responsável pela própria atualização, a fim de se tornar empregável, ou seja, um indivíduo pronto para atender ao chamado do mercado de trabalho. “O trabalhador deixa de ser um trabalhador para virar um colaborador, ou seja, nós nos tornamos colaboradores da nossa própria exploração”. Todas essas questões afetam diretamente o ambiente de trabalho e como as pessoas se relacionam no mesmo, e, a consequência é um ambiente propício ao assédio moral (BARRETO, 2008).

Segundo Hirigoyen (2006, p.83), o termo *mobbing* foi originalmente usado na língua sueca para descrever agressão animal e o comportamento em multidão, como também *bullying* é utilizado no ambiente escolar. A referida autora também destaca que há uma terminologia utilizada, *whistleblower*, que se refere à pessoa que denuncia as agressões e, por isso, torna-se alvo de retaliação. O Japão utiliza o termo *ijime*, que é usado nas empresas para descrever “as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores”. Os japoneses visualizam o *ijime* como algo indispensável para que o sujeito integre o grupo.

Nos países nórdicos e na Inglaterra utiliza-se o termo *bullying*, já nos Estados Unidos usa-se a expressão *mobbing* e no Brasil é intitulado assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.30).

A Lei Federal 13.185, de 06 de novembro de 2015, estabeleceu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, *bullying*, esse termo é amplo e pode acolher relação de trabalho e coação moral (MOREIRA JÚNIOR, 2021, p.26).

Diante do exposto, foi possível observar que se utilizam diferentes terminologias para descrever o fenômeno, tais como: *bullying*, *mobbing*, assédio moral, terror psicológico e psicoterror. Com o surgimento da Lei Federal 13.185/2015 vem se utilizando pelo Poder Judiciário o termo *bullying* como sinônimo de assédio moral nas relações de trabalho.

É notória a preocupação do tema por diversos países e a crescente importância do assunto, perceptível na visão de Hádassa Ferreira (2004, p.37), segundo a qual:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

O assédio moral é cada vez mais visto como algo prejudicial ao trabalhador e conseqüentemente à empresa, que tendo um empregado com o psíquico doente diminui a produtividade quando apresenta níveis elevados do assédio moral.

Vários doutrinadores discorrem sobre o assunto assédio moral. A seguir, avança-se no estudo para conhecer os conceitos apresentados por estudiosos do assunto.

Segundo o dicionário Aurélio, a palavra assediar traz o seguinte significado: "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade" (BARRETO, 2008).

É importante destacar que no ambiente laboral existem duas formas de assédio, o moral e o sexual, definido por Dias (2008, p) como:

O assédio sexual corresponde a uma situação em que um comportamento indesejado de caráter sexual se manifesta sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo.

Apesar de o tema assédio sexual ser de importante relevância, o estudo do presente trabalho vai se desenvolver com enfoque do assédio moral que acontece nas relações de trabalho.

O assédio moral pode ocorrer por ação ou omissão do agressor, Denise Lapolla (2009), destaca que a indiferença e a omissão agravam o problema,

segundo a autora, não atribuir nenhuma tarefa ao trabalhador é uma forma de assédio moral, caracterizado pela omissão do agente.

No Brasil, existem diversos conceitos de assédio moral apresentados na doutrina, na jurisprudência e em leis esparsas no âmbito da Administração Pública. Oliveira da Silva (2005, p.02), traz a seguinte definição para assédio moral:

A submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

Em 2001, Maria Ester de Freitas foi a pioneira ao escrever um artigo acadêmico relacionado ao tema assédio moral. No referido artigo, a autora descreve que o assédio moral pode ser considerado como verdadeiros assassinatos psíquicos. Segundo Freitas, o assédio moral “se conecta ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual”.

Roberto Heloani (2005, p.104) caracteriza assédio moral quando há intencionalidade e constante desqualificação da vítima, que causa fragilidade com a intenção de neutralizá-la, causando, segundo o autor, enfraquecimento psíquico, que pode levar a vítima a uma perda de personalidade, provocando a anulação da vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.

Para Schatzmam et al. (2009, p 17-32), o assédio moral é um processo de hostilidades e/ou isolamento, que acontece de forma contínua, se repetindo, e, por período prolongado, tem um sujeito singular e por finalidade prejudicar a vítima, causando danos físicos e psíquicos e nas relações de trabalho podem acarretar demissões, licenças médicas entre outros.

Uma das principais autoras sobre o assunto é Marie-France Hirigoyen (2008, p. 65), nesse sentido, define a prática como:

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

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 755), aludindo Marie-France Hirigoyen, assenta que o assédio moral “é definido como a conduta abusiva que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima no trabalho.”

Margarida Barreto (2008), que é responsável pelo site Assédio moral no trabalho - Chega de humilhação! e autora de literatura sobre o assunto assédio moral, apresenta a seguinte definição:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade e a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos [...]

Na jurisprudência trabalhista cresce o número de decisões que reconhecem o assédio moral em casos concretos. Percebe-se nos acórdãos as nuances conceituais do assédio moral empregadas na fundamentação das decisões. Nesse sentido, pode-se citar o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que definiu assédio moral como:

TRT – 4ª Região – RO: nº 0020644-52.2019.5.04.0004

De acordo com a boa doutrina, consubstanciada nos ensinamentos de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é 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, põe em perigo seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho; comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático frequentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho. Este processo é encarado pela vítima como uma discriminação (BRASIL, 2023,

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/ClaeD G3OLQipc1Yb81P9ug>)

Referindo-se à legislação trabalhista sobre o tema assédio moral, Carvalho (2009, p.108), expõe que “a legislação específica acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, em nosso ordenamento jurídico, limita-se aos órgãos da Administração Pública Direita e Indireta, no âmbito municipal e estadual”.

Todavia, a legislação positivada brasileira é muito insipiente no que pertine à definição e critérios que levam à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática. Não há uma legislação unificada com vistas a combater a violência moral nas empresas, ou seja, inexistente lei federal que trate o tema. A positivação desses instrumentos de repressão somente é encontrada de forma tímida nas leis estaduais e municipais esparsas, e ainda nestes casos restritas ao funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas (SOARES; DUARTE, 2014, p.35).

O referido autor destaca a inexistência de lei federal que apresente definições sobre o assunto, destaca ainda, que a legislação existente se apresenta de forma tímida somente nas leis esparsas estaduais e municipais.

O município precursor a editar uma lei dispendo sobre o assédio moral no local de trabalho foi o de Iracemápolis, no interior de São Paulo. A Lei Municipal 1.163, de 24 de abril de 2000, no parágrafo único do artigo 1º, traz a seguinte definição de assédio moral:

Parágrafo Único: Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

A referida lei municipal utiliza um critério bastante extensivo para definir o assédio moral, além da característica de atos repetitivos, aclara que a prática pode ocorrer por meio de ação, gestos ou palavras, que atinge a autoestima de um indivíduo, causando danos ao ambiente de trabalho.

As definições de assédio moral apresentadas pela doutrina, jurisprudência e lei municipal, são, na sua maioria, muito semelhantes e complementares. Ambos trazem em suas definições: regularidade, duração, direcionamento, repetitividade, comportamentos hostis, exposição do trabalhador a situações vexatórias, constrangedora e humilhante. A conduta reiterada é capaz de afetar a esfera psíquica e física do trabalhador.

Quando se trata de conceitual a prática do assédio moral o julgador tem por base a doutrina, visto que, a legislação existente na atualidade é pouco tímida frente ao assunto.

Tão importante quanto conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho é entender suas características, que serão abordadas a seguir.

3.2 Características de assédio moral no ambiente de trabalho

Caracterizar o assédio moral não é tarefa fácil, pois ele não se executa em simples ações ou omissões pontuais, registáveis em documentos ou detectáveis por qualquer testemunha.

Segundo Nascimento (2004, p.922), o assédio moral é caracterizado por conduta abusiva, de natureza psicológica, capaz de causar danos à personalidade, dignidade e integridade psíquica do trabalhador, é praticada por longos períodos, e, por reiteradas vezes, tem a intenção de excluir a vítima do meio ou posição que ocupa e acabar com a harmonia do ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2006, p.66) descreve que existe assédio moral subjetivo que depende da sensibilidade, vulnerabilidade e suscetibilidade da vítima. E também, existe o assédio moral objetivo que está relacionado de como “o que não se faz em sociedade”. Hirigoyen é uma psiquiatra e por esse motivo valoriza a percepção da vítima. Diante da definição da referida autora podemos atestar que o assédio moral subjetivo está relacionado aos sentimentos da vítima, como ela se sente. Já o objetivo está relacionado a percepção de terceiros sobre a ocorrência do assédio.

O assédio moral possui características e elementos próprios, dentre os principais destacam-se: intencionalidade, repetitividade/duração, desequilíbrio de poder, estrutura do assédio moral, da vítima e do agressor, elementos que entenderemos a seguir.

A intencionalidade da conduta é uma característica importante para configurar o assédio moral. Para Nascimento (2011. p.64), a intencionalidade da conduta que origina o assédio moral é aquela que pretende “atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação e do isolamento”.

Schatzmam *et al.* (2009), caracteriza a intencionalidade com dois elementos, quais sejam: “consciente (tenho vontade de fazer o mal) ou inconsciente (não quero

fazer mal, mas é mais forte do que eu e não consigo me impedir de feri-lo ou colocá-lo em dificuldade)”.

Hirigoyen (2006, p.107) refere que não tem como falar em assédio psicológico sem a questão de intencionalidade, pois o caráter intencional agrava o impacto da agressão. Contudo, a referida autora faz um questionamento: como estabelecer o grau de consciência do agressor no que se refere à prática do assédio moral?

Para Heloani (2005), sempre há intencionalidade na prática do assédio moral. Pensamento esse que vai ao encontro das lições de Schatzmam *et al.* (2009), que declara que o assédio moral é sempre intencional, embora reconheça a intencionalidade os autores admitem que é difícil estabelecer a intensidade e presença da intencionalidade.

Por fim, Schatzmam *et al.* (2009), aclara que para o Direito do Trabalho a intenção da prática do assédio moral é irrelevante, pois o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho saudável, entretanto, a sua comprovação pode interferir na fixação do valor arbitrado pelo magistrado para compensação do dano, majorando-o.

Uma característica destacada por alguns autores é o período de duração da prática do assédio moral. Hirigoyen (2006, p. 117) realizou uma pesquisa na França e encontrou uma duração média de 40 meses, ou seja, durante esse período ocorreu a prática do assédio moral de forma repetitiva e prolongada.

Segundo Barreto (2005), em suas investigações com trabalhadores brasileiros, a duração da prática que caracterizam o assédio moral varia de três meses a mais de três anos, conforme o tipo de empresa, seja ela privada ou pública.

Schatzmam *et al.* (2009), quando citam a duração mínima da prática, relatam:

Entendemos que nem sempre as práticas do assédio moral têm uma duração, mínima de seis meses, ou outra duração mínima qualquer. O que caracteriza o assédio moral é o seu caráter processual. Adotar uma determinada frequência e/ou duração como um parâmetro definidor do que é, ou não é, assédio moral, não atende à complexidade da realidade fática e das diferentes possibilidades de sua expressão.

Segundo Hirigoyen e Barreto, o assédio moral é um processo de longa duração. Em contra partida, para Schatzmam *et al.*, a prática não deve ser baseada no tempo de duração para definir o assédio moral, e sim, na evolução do processo

do ato, segundo os autores, adotar como parâmetro definidor a frequência e duração do ato não atende a complexidade fática e as várias possibilidades de sua demonstração.

Para Júnior Moreira (2021), é autoritário determinar uma duração mínima para caracterizar o assédio moral, considerando que uma das suas características elencadas por muitos autores é a regularidade e a repetitividade dos comportamentos hostis durante um determinado tempo geralmente seis meses.

Um aspecto importante é a dificuldade da vítima que sofre o assédio moral em se proteger contra os atos hostis direcionado a ela. Júnior Moreira (2021), destaca que, muitas vezes, o agressor analisa as deficiências psicológicas da vítima ou o desempenho no ambiente laboral, identificando seu ponto fraco, gerando assim, uma debilidade por parte do alvo.

Schatzmam *et al.* (2009), destaca:

[...] o que importa destacar é que há uma desigualdade de poder que aparece como resultante do assédio moral, independentemente de posição, formal ou informal, que era ocupada pelas partes antes do processo de hostilidade, embora mais frequentemente o assediado seja empregado em relação de subordinação com o superior hierárquico, ou a direção da empresa.

Os referidos autores destacam que a desigualdade de poder como definidor do assédio moral não tem relação necessariamente à posição hierárquica dos indivíduos envolvidos no cenário. Sujeitos que realizam a mesma função dentro da empresa podem ser protagonistas de situações que configuram o assédio moral, todavia, é mais comum acontecer a prática quando há uma relação de subordinação.

Para uma melhor compreensão sobre o assunto, é de suma importância identificar os tipos de assédio moral, sua estrutura e os sujeitos que compõem essa relação.

Júnior Moreira (2021, p. 56) apresenta que o assédio moral pode acontecer de diferentes formas, a exemplo, vertical descendente (quando advém de um superior hierárquico), horizontal (acontece entre colegas que estão na mesma posição), misto e vertical ascendente (ocorre o assédio de um subordinado ao superior).

Uma pesquisa realizada na França, por Hirigoyen, apresenta que 58% das ocorrências de assédio moral provêm da hierarquia; em 29% dos casos o assédio vem de diversas pessoas, colegas e superiores; em 12% o assédio vem de colegas e em 1% dos casos de um subordinado (HIRIGOYEN, 2006, p.111).

O tipo de assédio que abarca a maior parte de ocorrências é vertical descendente, que advém de um superior hierárquico. Quando as agressões acontecem por iniciativa do superior hierárquico as consequências sobre a saúde da vítima são muito mais gravosas, pois o alvo se sente isolado e sem ter a quem reportar a situação ocorrida (HIRIGOYEN, 2006, p.112).

A referida autora destaca, ainda, que existem subgrupos do assédio vertical descendente, são eles: assédio estratégico, tem a intenção de forçar a vítima a pedir demissão; assédio perverso, quando o superior menospreza o trabalhador; assédio institucional, é a forma de gestão do coletivo.

O assédio horizontal, acontece entre colegas que estão na mesma posição, segundo Hirigoyen, “é mais frequente quando estes disputam a obtenção de um mesmo cargo ou posição”. Existe, também, assédio moral que ocorre devido diferenças, como se destaca:

Em certas categorias tradicionalmente reservadas aos homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega. São brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezos por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. Parece até “trote de calouros”, e todo mundo ri, inclusive as mulheres presentes. Elas não têm escolha (HIRIGOYEN, 2006, p.70).

Hirigoyen (2006) destaca, ainda, que as diferenças não são somente de gênero, como citadas acima, mas também religiosas.

Por vezes, o assédio é decorrente de um sentimento de inveja, seja por algo relacionado à juventude, beleza, riqueza, conhecimento, entre tantas outras coisas (JÚNIOR MOREIRA, 2021, p. 58).

Por fim, Hirigoyen destaca: “É raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descende, em virtude da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice”.

Quando se fala em assédio misto, trata-se de indivíduos das mais variadas posições hierárquicas. Nessa hipótese, o assédio moral pode ter origem no nível

horizontal, em seguida, vertical ascendente, vertical descendente, ou por um e outro ao mesmo tempo.

Como exemplo do assédio misto, Júnior Moreira (2021), cita que a inveja pode ser um gatilho para o início dos comportamentos hostis. Um jovem quando inicia no mercado de trabalho muitas vezes apresenta um alto nível de preparo intelectual e chega com “energia renovada” propondo mudanças, e, acaba encontrando chefia e muitas vezes colegas de trabalho que ficam com medo de perder seu posto de trabalho, e como consequência, tentam diminuir o ritmo do novo empregado, com temor de que ele demonstre melhor desempenho e ascenda na empresa. A partir desse entendimento iniciam-se os comportamentos que configuram o assédio moral.

Para Castro (2014, p. 59), assédio moral misto tem a seguinte definição: “O assédio moral misto caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (horizontais) e relações de subordinação (verticais), podendo ser denominado, também, de *mobbing* combinado”.

O assédio vertical ascendente ocorre quando um subordinado ou um grupo de trabalhadores, através de estratégias, agridem o seu superior e, segundo Hirigoyen, é mais difícil de acontecer. Como exemplo dessa modalidade, a referida autora destaca a falsa alegação de assédio sexual, a insinuação por parte do empregado de abuso sexual sofrido por superior hierárquico pode macular sua reputação e se agravar caso a mídia tenha acesso e repercuta sobre o caso, prejudicando assim, ainda mais, o superior; reações coletivas de grupo, nessa hipótese, é quando a coletividade de trabalhadores forma um grupo para livrar-se do superior hierárquico que não é aceito.

Diante do exposto, ficou evidenciado que a estrutura do assédio moral pode ocorrer de formas diversas, sendo notório que a prática pode ocorrer por diferentes sujeitos dentro de uma relação laboral. A seguir, busca-se entender as diferenças que caracterizam a vítima e o agressor.

Hirigoyen (2008, p. 116) destaca que as vítimas do assédio moral são pessoas que não apresentam qualquer patologia ou gostam de sofrer o assédio.

Em contrapartida, tem-se a ideia de Heloani (2005, p. 103) ao destacar que parte da culpa das situações de assédio são da vítima, “como se de certa forma este estivesse conivente com o agressor ou desejasse inconscientemente a própria situação de agressão, por masoquismo ou por expiação de culpa”.

Quando se fala em gênero das vítimas, a ocorrência do assédio moral, estatisticamente, é mais visível entre mulheres, isso porque os homens, na sua maioria, não conseguem expor seu sofrimento, em face a cultura machista. Como elucida Heloani (2005, p. 105):

Apesar de a maioria das pesquisas apontarem que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas, pedindo ajuda. Em relação ao homem, sob alguns aspectos, essa situação é mais delicada, pois fere sua identidade masculina. Em um tipo de agressão que, como já vimos, é paulatina e quase invisível, não raro quando a vítima se apercebe da situação o fenômeno destrutivo já se estabeleceu, o que a leva a um processo depressivo em que não encontra mais forças e em relação a quem nem mesmo possui ânimo para reagir. Essa atitude de aparente passividade, ou melhor, de ausência de ação, dentro de nossa cultura machista e preconceituosa é vista mais como um atributo feminino do que masculino [...]

Segundo Hirigoyen (2006, p. 103), um dos motivos pela maioria das vítimas de assédio moral serem mulheres é que as “mulheres não são educadas para reagir de maneira violenta. Ensinam-lhes a se submeter, a ser doces, ‘femininas’. As condutas de violência e denominação são próprias das normas da virilidade, sendo, pois, contrárias as cânones da feminilidade”.

A referida autora realizou uma pesquisa para verificar a ocorrência do assédio moral em determinadas faixas etárias. Ela realizou sua pesquisa com questionários enviados por Correios, e, através das respostas que obteve, afirma que 8% dos pesquisados com idades entre 26 e 35 anos declararam ter sofrido assédio moral; 29% entre 36 e 45 anos; 43% entre 46 e 55 anos; 19% com mais de 56 anos; e não foi constatado nenhum caso de assédio moral com pessoas de 25 anos ou menos idade. Segundo a autora, a justificativa para isso seria que jovens nessa faixa etária não respondem facilmente questionários enviados pelo meio utilizado (HIRIGOYEN, 2006, p. 30).

Hirigoyen (2006), destaca, ainda, que em sua maioria o assédio moral é discriminatório, e, acontece de forma dissimulada, tendo em vista que a discriminação tem punibilidade legislativa. Em relação ao assédio discriminatório, ela classifica que podem ocorrer por motivos raciais, religiosos, em função de alguma deficiência física ou doença, devido a orientação sexual e o assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

Segundo os autores pesquisados, o agressor apresenta desordem de personalidade. Hirigoyen (2008, p. 139) destaca que “toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica)”.

Lubit (2002, p....) classifica o narcisismo em saudável e destrutivo. Destaca ainda:

As características determinantes dos narcisistas destrutivos são grandiosidade (sentimento grandioso de sua própria importância, arrogância, preocupação, com o poder e a riqueza, busca excessiva pela admiração), sentimento de ter direito a tudo, podendo para isso explorar os outros, a falta de preocupação e menosprezo pelo próximo. [...] Muitas vezes, indivíduos narcisistas destrutivos não percebem que seu comportamento é um problema para os outros, e mesmo se o reconhecem, não estão preocupados com o impacto pernicioso que seu comportamento pode ter em outras pessoas.

O referido autor salienta que o narcisismo saudável “baseia-se na autoestima relativamente sólida, capaz de resistir às frustrações diárias”.

Para Carvalho (2009, p. 71), o perfil do agressor é

desequilibrado, ele subjetiva a vítima por meio da relação laboral desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho, como consequência extrapolam o local da própria prestação de serviço, atuando de injusto por pura opção.

Neste momento do presente trabalho, já é possível distinguir as diferentes terminologias usadas pelos autores, os conceitos, e as características do assédio moral no ambiente de trabalho. Diante do exposto, é possível prosseguir no estudo e adentrar no dano moral decorrente do assédio ocorrido no ambiente de trabalho.

3.3 Dano moral decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho traz consequências devastadoras para a vida da vítima, pois, dependendo da intensidade dos atos praticados, desenvolve problemas de saúde mental e física. Os principais efeitos negativos do assédio moral incluem depressão, problemas cardíacos, estresse, ansiedade, irritabilidade, fobia, insônia e perda de interesse em suas atividades diárias (SILVA, 2023, p. 5).

No Brasil, na atualidade, a prática do assédio moral não possui legislação específica, sua prática é punida através de legislação existente, com fundamentos na Constituição Federal, Código Penal, Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho (SILVA, 2023, p.6).

As indenizações por danos morais e materiais tornaram-se efeitos decorrentes do contrato de trabalho a partir do seu reconhecimento pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), que admitiu no art. 5º, inciso V: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”; no mesmo sentido no inciso X diz: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação”.

A Carta Magna nos incisos apresentados, assegura o direito de pleitear indenização por dano extrapatrimonial, o conhecido dano moral, quando houver algum ato que atente a honra e a imagem da pessoa.

O assédio moral sofrido pela vítima gera direito à reparação do dano moral. O Código Civil Brasileiro de 2022, nos artigos 186 e 187, apresenta um avanço na reparação do dano moral, conforme vemos a seguir:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Punir o agressor, é uma forma de demonstrar que o sofrimento da vítima é algo inaceitável, apesar de que a punibilidade do agressor com reparação do dano moral não é capaz de apagar as marcas deixadas pelo ato praticado, segundo elucida Hirigoyen (2009, p. 348):

A lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente a injustiça. Não se trata de maneira alguma de um perdão barato. Salienta que apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção.

A referida autora destaca, ainda, que a prevenção da prática do assédio é o melhor caminho.

A punibilidade da prática do assédio moral, pode ultrapassar a esfera civil e trabalhista e adentrar na esfera penal, o Código Penal Brasileiro defende a dignidade do assediado, enquadrando no crime de calúnia quando ao assediado é imputado falsamente fato definido como crime, artigo 138 do Código Penal Brasileiro. A difamação é quando o agressor atribui fato que ofenda a reputação do ofendido, artigo 139 do Código Penal Brasileiro. Ambos são considerados crimes e puníveis com detenção e multa.

Diante do exposto, observou-se que o dano moral se configura por uma conduta ilícita, que gera abalo psicológico na vítima. Simples aborrecimentos pontuais do dia a dia no ambiente de trabalho não caracteriza direito a pleitear indenização por dano moral. O assédio moral é caracterizado pelos atos que afetam a integridade psíquica e a dignidade do ofendido e pela repetitividade e duração do ato.

Sob esse olhar, surge a questão da prova do assédio moral no trabalho, apresentado como ponto fundamental para ter seu reconhecimento na esfera judicial. A prática do assédio moral no trabalho, muitas vezes, é feita de forma velada ou subjetiva, dificultando o meio de prova e o reconhecimento diante do judiciário.

No próximo capítulo serão tratadas as nuances e características para obtenção da prova nos casos de assédio moral nas relações de trabalho.

4 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em princípio, cumpre destacar que, para se ter uma melhor compreensão do instituto da inversão do ônus da prova, em situações de assédio moral que trata do cerne do presente trabalho, faz-se necessário, primeiramente, tratar das provas de uma forma geral, apontando sua importância, seus conceitos e nuances. Para que, após estudarmos as provas no sentido *Lato sensu*, possamos especificar e entender a questão do ônus da prova no âmbito trabalhista.

Sendo assim, neste segundo capítulo aborda-se sobre provas no processo do trabalho. Toda a demanda pleiteada em juízo depende de um conjunto probatório apresentado pelas partes para o convencimento do juiz, que decidirá, fundamentalmente, com base nos fatos narrados pelo autor, réu ou terceiro.

É importante o estudo acerca dessa temática devido à natureza do bem ofendido, pois trata-se de um direito personalíssimo e a dificuldade de manifestação e comprovação do dano, que afeta um sentimento íntimo do indivíduo.

Seguindo no estudo, através do presente capítulo, serão abordadas algumas características das provas no processo do trabalho. Desse modo, o presente capítulo estará organizado da seguinte forma: conceito de prova, princípios de prova e meios de provas.

Ao final deste terceiro capítulo, após estudo sobre essa temática, espera-se ter uma compreensão cristalina sobre provas no processo do trabalho.

4.1 Conceito de prova

Não é unívoco o conceito de provas. No sentido filosófico, é aquilo que serve para estabelecer uma verdade por verificação ou demonstração. Na linguagem da matemática, prova é a operação pela qual se verifica a exatidão de um cálculo. Da perspectiva do esporte, prova é a competição entre esportistas (DICIONÁRIO MICHAELIS, 1998).

Em se tratando de ciência jurídica processual, a palavra prova também pode ser empregada com diferentes acepções. Quando as partes do processo têm o objetivo de evidenciar a existência do fato que pretende demonstrar em juízo, utiliza-se a expressão “produzir a prova”. Quando a parte intenta demonstrar o fato em juízo, emprega-se a expressão “meios de provas”. Pode ser utilizada, também, a

expressão “convencimento do juiz” de acordo com as informações constantes dos autos do processo (LEITE, 2022, p. 726).

O autor Liebman (2003, p. 80) destaca a íntima relação entre prova e instrução probatória:

Chama-se de provas os meios que servem para dar conhecimento de um fato, e por isso a fornecer a demonstração e a formar a convicção da verdade do próprio fato; e chama-se instrução probatória a fase do processo dirigida a formar e colher as provas necessárias para essa finalidade.

Segundo a citação do referido autor, é possível afirmar que a prova no direito processual é o meio lícito para demonstrar a autenticidade ou não de determinado fato com o objetivo de convencer o juiz acerca da sua existência ou inexistência.

Há, portanto, um novo viés doutrinário que classifica prova não mais como a busca da verdade e, sim, na argumentação dos sujeitos que compõem o processo, ou seja, “um meio retórico, indispensável ao debate jurídico” (MARINONI e ARENHART 2008, p. 258).

Na atualidade, à luz do Estado Democrático de Direito, o processo é visto como um palco para discussões, onde se tem a atuação do magistrado e dos participantes do processo. Sendo assim, “a prova não tem mais o objetivo de reconstrução dos fatos, mas o convencimento do juiz e demais sujeitos do processo para comprovar as alegações a respeito do fato” (MARINONI e ARENHART 2008, p. 258).

Segundo o pensamento de Marinoni e Arenhart (2008, p. 264), pode se afirmar que “prova é regulada pela lei e tem por finalidade convencer o Estado-juiz da validade das posições, alegações que serão objeto de impugnação, feitas durante o processo”.

Da mesma maneira, tem-se o pensamento de Santos (2009, p. 555), que reprovava a visão tradicional da prova como busca da verdade; segundo ele, “demonstrar a verdade não é submeter um objeto para ser apreendido por um sujeito cognoscente, mas lançar bases para a compreensão de uma ou várias proposições”.

Para o autor Martins (2021, p. 451), o objetivo da prova é convencer o magistrado a respeito dos fatos, elucidada ainda que:

O juiz conhece o direito (*iura novit curia*), sendo que narrados os fatos o juiz dará o direito (*narra mihi factum dabo tibi jus*). Assim, somente os fatos deverão ser provados em juízo, pois o direito é de conhecimento do magistrado. A prova deverá constar dos autos, pois o que deles não constar o juiz não terá obrigação de saber (*quod non est in actis non est in mundo*).

Segundo o referido autor, no processo, o que deve ser provado são os fatos. Quando se fala em Direito, não é preciso reafirmar, pois já é de conhecimento do magistrado. Ele destaca, ainda, que só é considerado fato no processo o que consta nos autos e que tais fatos devem ser provados pelas partes, pois não cabe ao magistrado saber.

Importante destacar que, de fato, como cita Martins, o juiz conhece o direito, entretanto, quando se fala em legislação federal. Tratando-se de legislação específica, tais como: previsão em lei estadual, ou, ainda, em lei municipal, ou na esfera trabalhista, uma norma coletiva de categoria, a parte tem o ônus de provar em juízo, devendo, assim, levar aos autos do processo para que o magistrado conheça o direito. Neste sentido, elucida o Recurso de Revista, da 6ª Turma do TST, em julgamento de 17 de agosto de 2016:

TST- RR: Nº 577-89.2014.5.20.0006 – INÉPCIA DA INICIAL. PEDIDO FUNDADO EM NORMAS COLETIVAS NÃO JUNTADAS AOS AUTOS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

A reclamante requer parcela com fundamento em convenção coletiva de trabalho, sem que tenha sido juntada o acordo coletivo vigente durante o seu contrato de trabalho. No caso, a norma coletiva em questão não é documento indispensável à admissibilidade da petição inicial, mas sim, documento comprobatório dos fatos constitutivos alegados – questão de mérito. A falta de prova implica improcedência do pedido (BRASIL, 2016. <https://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/cf014d1d00cf43ca6892bb9aedfd4843>)

Neste momento em que é possível entender o conceito e os objetivos das provas no processo, é importante avançar no estudo e destacar os princípios que norteiam a temática probatória, como será visto a seguir.

4.2 Princípios da prova

O primeiro princípio a estudar é o do contraditório e da ampla defesa. Segundo destaca Leite (2022, p. 727), as partes do processo têm o direito fundamental de se manifestar sobre as provas apresentadas nos autos do processo, tendo igualdade de oportunidade para apresentarem suas provas nos momentos

processuais próprios. Trata-se do princípio constitucional que deve ser observado em qualquer processo judicial ou administrativo, como descrito no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, que apresenta a seguinte redação: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e os acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Importante destacar o artigo 765 da CLT, que apresenta a seguinte redação: “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”. Ou seja, os magistrados e Tribunais do Trabalho terão autonomia na direção do processo para que ele tenha um andamento célere.

Destacando em sentido amplo, pode-se citar o artigo 370 do CPC, que é aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho, o qual apresenta a seguinte redação:

Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.
Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias.

Sendo assim, se o juiz indefere algum procedimento durante o processo com o fundamento de que tal providencia não seria relevante para aclarar o litígio uma vez que as provas já apresentadas são suficientes para demonstrar os temas de controvérsia, não se tem que falar em violação ao princípio do contraditório.

O segundo princípio a analisar é o da necessidade da prova. Para Martins (2021, p. 450), “não basta fazer alegações em juízo”, as partes precisam apresentar provas de suas afirmações, destaca o referido autor que “aquilo que não consta no processo não existe no mundo jurídico (*quod non est in actis, non est in mundo*)”.

Segundo a ideia apresentada pelo autor, é importante que as partes façam prova das suas alegações, pois os fatos apresentados e não provados são inexistentes no processo. Por isso, a importância do princípio da necessidade de provas.

O terceiro princípio é o da unidade da prova. Leite (2022, p. 731) apresenta a seguinte definição:

A prova deve ser examinada no seu conjunto, formando um todo unitário, em função do que não se deve apreciar a prova isoladamente. A confissão,

por exemplo, deve ser analisada em seu conjunto, e não de forma isolada em cada uma de suas partes. Se houver divergência entre laudo pericial e prova testemunhal, cabe ao juiz examinar ambos para formar o seu convencimento motivado.

Consoante com a ideia do autor, no referido princípio, as provas serão apreciadas conjuntamente pelo magistrado que analisará todos os meios de provas constante nos autos do processo.

O quarto princípio a ser examinado é o da Lealdade da prova, nomenclatura apresentada pelo autor Martins (2021, p. 450). Leite (2022, p. 731) por sua vez, entende esse princípio como “proibição da prova obtida ilicitamente”.

O inciso LVI do artigo 5º da Constituição Federal elucida que: “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”. Ao encontro com a Constituição Federal tem-se o inciso I, do artigo 77 do Código de Processo Civil que apresenta a seguinte redação:

Art. 77. Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

I – expor os fatos em juízo conforme a verdade.

O artigo 369 do Código de Processo Civil também assegura que as partes tenham “o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”.

O autor Leite (2022, p. 732), afirma que prova ilícita é aquela que viola a norma do direito material, pois é obtida ilicitamente. As provas que decorrem de violação de norma processual são nomeadas ilegítimas. Segundo o referido autor, este princípio vem sendo mitigado nos casos concretos, com base no princípio da razoabilidade; ele destaca:

Com base no princípio da proporcionalidade (ou razoabilidade), segundo o qual não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como, por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que fora vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o conhecimento deste.

Segundo o que foi apresentado, foi possível observar que somente são aceitas as provas produzidas por meios lícitos, todavia, o referido autor destaca que esse princípio vem sendo atenuado, uma vez que, em alguns casos concretos, a única forma de obtenção da prova é através de meios não convencionais.

Ao encontro da ideia do autor, o Tribunal Superior do Trabalho, em um acórdão de Recurso de Revista, julgado pela 3º Turma, se manifestou sobre esse assunto. Analisando o julgado, foi possível constatar que “gravações clandestinas” podem ser reconhecidas como meios de prova, e não são consideradas meios ilícitos, como veremos a seguir:

A jurisprudência desta Corte, seguindo o entendimento do STF, entende que a gravação clandestina, aquela realizada por um dos interlocutores sem o consentimento do outro, é meio lícito de prova destinada à comprovação dos fatos.

[...] Não há falar em ofensa à lei ou ilicitude de gravação de conversa por um dos interlocutores, ainda que sem o consentimento da outra parte, desde que não se trate de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, o que não é o caso destes autos. A gravação telefônica feita por um dos interlocutores independe de prévia autorização judicial, constituindo assim um meio válido de prova. [...] (BRASIL, 2021 <https://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/92d4cb360935a5d7b622a5ffe8236c7>)

O quinto princípio a ser explorado é o do livre convencimento *versus* dever de fundamentar a decisão. Segundo Leite (2022, p. 735), há dois sistemas jurídicos sobre a posição do juiz na verificação da prova processual, que são destacados por dois princípios: o livre convencimento e o da certeza legal. O referido autor destaca:

O sistema do livre convencimento opõe-se ao sistema da certeza legal, pois neste o valor das provas já estava preestabelecido em lei, não tendo o juiz nenhuma liberdade na sua apreciação. O sistema da certeza legal decorria do receio de arbítrio judicial. Havia então uma hierarquia das provas, ficando o juiz impedido também de admitir provas que a lei não especificasse (LEITE, 2022, p. 735)

Nosso ordenamento jurídico adota o princípio do livre convencimento, também conhecido como princípio da persuasão racional. Segundo o citado princípio, se extingue a base do sistema processual em que o magistrado forma sua opinião apreciando de forma livre o valor das provas dos autos. “A liberdade de que goza o juiz não pode, porém, converter-se em arbítrio, sendo, antes, um dever motivar o seu raciocínio” (LEITE, 2022, p 735).

O princípio do livre convencimento é apresentado de forma implícita no art. 765 da CLT que apresenta a segunda redação: “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”. O referido artigo confere ao magistrado uma ampla liberdade para conduzir o processo.

Ao encontro da ideia anterior tem-se o art. 832 da CLT, em que se determina que a sentença do juiz deve trazer “a apreciação das provas” e “os fundamentos da decisão”.

Tem-se, também, o art. 371 do Código de Processo Civil, que assim ordena: “O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento”.

O autor William Santos Ferreira (2015, p. 1.001) apresenta uma ideia distinta das citadas anteriormente. Segundo o referido autor:

Não há liberdade no ato de julgamento, há um dever de fundamentar a posição tomada, que deve ter como pauta de conduta a preocupação em buscar convencer as partes acerca da correção do posicionamento judicial (persuasão racional das partes), isto é uma mutação revolucionária na normatização do ato de julgar, porque a decisão não é propriamente imposta, mas disposta a convencer.

O citado autor defende a ideia de que o juiz não tem liberdade no ato de julgamento, por esse motivo o princípio do livre convencimento está dissipado. Para o mesmo, por essa razão o referido princípio também não sobreviveria no processo do trabalho.

Para Leite (2022, p. 736), no paradigma do Estado Democrático de Direito a decisão do juiz devidamente fundamentada não é decorrência de livre convencimento do julgador, mas sim, uma construção de raciocínio destinado a convencer as partes a respeito da legal e justa composição da lide.

Importante evidenciar os incisos I, II, III e IV do § 1º do art. 489 do Código de Processo Civil, como se observa a seguir:

Art. 489. São elementos essenciais da sentença:
§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

- I – se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;
- II – empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;
- III – invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;
- IV – não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador [...]

O citado artigo, de forma expressa, tem por objetivo impedir decisões arbitrárias ou abusivas por parte do julgador.

O sexto princípio a analisar é o da oralidade. Segundo destaca Leite (2022, p. 737), no processo do trabalho, as provas, preferencialmente, devem ser realizadas na audiência de instrução e julgamento, ou seja, oralmente na presença do juiz.

Este princípio está expresso em vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, com destaque especial ao art. 845 da CLT, segundo o qual “o reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas”. Outro dispositivo consolidado que também fundamenta o princípio da oralidade é o art. 852-H da CLT, segundo o qual “todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente”.

O sétimo princípio é o da imediação. Leite (2022, p. 738) destaca que o princípio da imediação tem natureza processual e não se confunde com o princípio da imediatidade, que se refere ao direito material do trabalho e refere-se ao lapso de tempo razoável entre a falta cometida pelo empregado e a punição aplicada pelo empregador. Destaca, ainda, o referido autor que “há quem utilize os termos imediação e imediatidade como sinônimos para fins processuais”.

Para Martins (2021, p. 450), o princípio da imediação significa que “o juiz é quem tem a direção do processo e principalmente das provas a serem produzidas pelas partes. É diante do juiz que a prova será produzida”.

O autor Leite (2022, p. 738) destaca o juiz “como diretor do processo”, conforme o art. 765 da CLT. Destaca ainda que:

No processo do trabalho, o princípio da imediação está previsto no art. 848 da CLT, que faculta ao juiz, de ofício, interrogar os litigantes, e no art. 852-D (procedimento sumaríssimo), que confere ao juiz ampla liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo, ainda, dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

No âmbito dos tribunais, o princípio da imediação vem sendo invocado como forma de valoração da prova oral realizada pelo juiz de primeiro grau, e, a jurisprudência trabalhista reconhece amplamente o citado princípio (LEITE, p. 738).

O oitavo princípio a analisar é o da aquisição processual. Segundo destaca Leite (2022, p. 739), as provas pertencem ao processo e não às partes, as provas produzidas são adquiridas pelo processo, e, em regra não podem mais ser retiradas. Excepcionalmente, a legislação autoriza, como previsão no art. 432, parágrafo único do Código de Processo Civil, que traz a seguinte redação:

Art. 432. Depois de ouvida a outra parte no prazo de 15 (quinze) dias, será realizado o exame pericial.

Parágrafo único. Não se procederá ao exame pericial se a parte que produziu o documento concordar em retirá-lo.

Segundo o referido princípio, como regra geral, a prova produzida dentro do processo não poderá ser mais retirada, salvo raras exceções.

O nono princípio a ser estudado é o princípio do *in dubio pro misero* ou *pro operário*. O citado princípio vai ao encontro do princípio da proteção, muito conhecido no Direito do Trabalho, ele é aplicado quando uma norma apresenta mais de uma interpretação, neste caso, sobressai aquela que favoreça maior vantagem ao trabalhador. O referido princípio não é aceito de forma pacífica pela doutrina que estuda o Processo do Trabalho, pois “o juiz deve tratar de forma igual as partes, orientando que em tal situação, ocorra a teoria da distribuição do ônus da prova” (LEITE, p. 740).

O último princípio a analisar é o da busca da verdade real. O conceito de prova não está vinculado à ideia de buscar a verdade, e sim, como as partes argumentam dentro do processo, como aduz Greco (2006. P. 368), “prova é o meio lógico por meio do qual se constrói o julgamento”.

Ao encontro da ideia do referido autor, esclarecem Marinoni e Arenhart (2008, p. 265) que:

a prova não se destina a provar fatos, mas sim “afirmações de fato”. É, com efeito, a alegação, e não o fato, que pode corresponder ou não à realidade daquilo que se passou fora do processo. O fato não pode ser qualificado de verdadeiro ou falso, já que esse existe ou não existe. É a alegação do fato que, em determinado momento, pode assumir importância jurídico-processual e, assim, assumir relevância a demonstração da veracidade da alegação de fato.

Para Santos (2009, p. 557), fato “não é um evento da realidade, mas uma construção linguística que representa uma interpretação de múltiplos fenômenos, reduzidos a uma ou algumas fórmulas linguísticas simplificadas”.

O autor Leite (2022, p. 742) destaca que o princípio da verdade real tem previsão legal e pode ser encontrado no art. 371 do Código de Processo Civil, e dos arts 765 e 852-D da CLT, onde está previsto que o magistrado tem autonomia na condução do processo e na busca de elementos probatórios para formar seu convencimento.

Importante destacar que existe uma distinção entre verdade real e verdade formal. “A primeira decorre dos fatos que realmente acontecem na vida, a verdade em si; a segunda se refere aos elementos que constam dos autos, como resultado das provas produzidas pelos sujeitos do processo “(TEIXEIRA FILHO, 2003, p. 39).

Diante do exposto sobre o referido princípio, entende-se o que realmente vale dentro do processo, não é a verdade real e sim a verdade formal, tudo que for apresentado nos autos do processo deve, obrigatoriamente, ser provado.

Após estudar os princípios probatórios que norteiam o processo do trabalho, avança-se no estudo e, a seguir, busca-se conhecer e aprofundar acerca dos meios de prova.

4.3 Meios de prova

Os meios de provas podem ser compreendidos como instrumentos pessoais ou materiais que são trazidos ao processo para revelar a verdade dos fatos. “Vale destacar, que não há um rol taxativo de meios de provas que são admitidos no processo” (GARCIA, 2018, p. 481).

Para Leite (2022, p. 759), os meios de prova são obtidos pela junção do art. 5º, inciso LVI, da Constituição Federal, segundo o qual, “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”, e o art. 369 do Código de Processo Civil, que indica que

as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Como cita o art. 369, do Código de Processo Civil, todos os meios legais e moralmente legítimos, mesmo que não expresso na legislação, são capazes para provar a verdade dos fatos. Segundo ao art. 5º, inciso LVI, da Constituição Federal, não são admissíveis no processo do trabalho provas obtidas de forma ilícita.

Importante citar a prova emprestada, que é aquela produzida em outro processo, ela não é tida como regra e sim como exceção, somente é admitida quando não for possível a produção da prova no próprio processo em curso. Se for necessária a utilização de prova emprestada, “esta somente pode ser considerada válida em face de quem participou do processo anterior e pôde contraditá-la”. Um exemplo seria na hipótese de pedido de insalubridade ou periculosidade, não for possível a realização de prova direta em razão do fechamento do estabelecimento, o autor poderia juntar a prova emprestada, ou seja, laudo pericial produzido em um processo anterior, desde que o réu tenha participado do contraditório, na produção dessa prova, no curso do processo originário. “O valor da prova emprestada deve ser reavaliado pelo magistrado do processo em que foi juntada, não estado vinculado a valoração anterior” (GARCIA, 2018, p. 481).

Quanto ao momento da prova, Garcia (2018, p. 482) desta que “de forma sistemática, verificam-se o requerimento (pela parte interessada), o deferimento (pelo juiz), a produção e a valoração (pelo juiz ou tribunal)”. Destaca, também, o referido autor, que o modo de existir de alguns fatos pode ser atestado ou documentado, se o interessado requerer, mediante ata notarial lavrada por tabelião, a exemplo, dados representados por imagem e sons gravados em arquivos eletrônicos.

E, ainda destaca a produção antecipada de provas. Garcia (2018, p. 482) esclarece em quais hipóteses são admitidas:

O sistema processual também admite a produção antecipada de provas nos casos em que: haja fundado receio de que venha a tornar-se impossível ou muito difícil a verificação de certos fatos na pendência da ação; a prova a ser produzida seja suscetível de viabilizar a autocomposição ou outro meio adequando de solução de conflito; o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento da ação.

São meios de prova que vamos analisar: depoimento pessoal e interrogatório, prova testemunhal, prova documental, prova pericial e inspeção judicial. A seguir vamos entender cada uma das espécies citadas.

Depoimento pessoal e interrogatório, Martins (2021, p. 461) assim conceitua:

Consiste o depoimento na declaração prestada pelo autor ou pelo réu perante o juiz, sobre fatos objeto do litígio. É um regime presidencialista. O depoimento é feito sob a presidência do juiz. Não serve apenas para obter a confissão, mas também para esclarecer o juiz a respeito dos fatos do processo, delimitando a prova, para que esta possa ser avaliada.

O referido autor destaca, ainda, que o interrogatório pode ser determinado de ofício e o depoimento pessoal deve ser requerido pela parte, bem como o interrogatório pode ser determinado em qualquer fase do processo e mais de uma vez, em contra partida o depoimento pessoal ocorre apenas uma vez. “O interrogatório interessa ao magistrado e o depoimento pessoal às partes” (MARTINS, 2021, p. 461).

No processo civil, segundo o art. 385, do CPC, as partes tem que requerer o depoimento pessoal da outra parte, para que ela seja interrogada na audiência de instrução e julgamento, sem que haja prejuízo do poder do magistrado de ordená-la de ofício.

Alguns autores sustentam que “não cabe no processo do trabalho a aplicação subsidiária do art. 385 do CPC, com o que a parte não teria o direito de requerer o depoimento pessoal da outra” (LEITE, p. 760).

No processo do trabalho, o art. 848 da CLT dispõe que “terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes”.

Segundo Leite (2022, p. 760), o art. 848 da CLT deve ser interpretado conjuntamente com o art. 820 da CLT, que traz a seguinte redação: “as partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos juízes classistas, das partes, seus representantes ou advogados”.

Significa dizer que caso o juiz não interroge as partes, qualquer uma delas poderá requerer o interrogatório recíproco. Segundo o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, previsto no art. 5º, LV, da Constituição Federal, é permitido que a parte possa requerer o depoimento pessoal da outra, entretanto, o

requerimento poderá ser indeferido pelo juiz, desde que o mesmo fundamente a sua decisão, sem que isso fira o direito de defesa, com a condição que a sentença se funde em outros elementos probatórios que constem nos autos” (LEITE, 2022, p. 760).

O autor Leite (2022, p. 763) apresenta o principal objetivo do depoimento pessoal durante o processo do trabalho, como se vê a seguir:

O objetivo principal do depoimento pessoal das partes é a obtenção da confissão real, que é a principal prova, a chamada rainha das provas. Na confissão real, portanto, visa-se ao reconhecimento da veracidade dos fatos alegados pelas partes, obtida com seu próprio depoimento ou feita por procurador com poderes expressos para tal ato.

Provar o assédio moral que ocorre no ambiente laboral por diversas vezes é difícil, visto que, muitas vezes o assédio ocorre de forma velada, não sendo possível produzir provas para validar o ocorrido. Nesse sentido, torna-se importante o depoimento pessoal, pois através dele é possível, muitas vezes, chegar a uma confissão por parte do agressor.

Evidencia-se ainda, que a confissão real goza de presunção absoluta, ou seja, a parte que confessar retira de si o *onus probandi*, bem como, o juiz deve acatar como fator determinante para resolver a questão e “é indivisível, isto é, deve ser considerada por inteiro, não podendo ser aceita no tópico em que beneficia a parte rejeitada no que lhe for desfavorável” (LEITE, 2022, p. 763).

Quando se fala fde confissão ficta, Leite (2022, p. 764) ensina que:

A Confissão Ficta goza de presunção relativa. Por isso é que a confissão ficta prevalece enquanto não houver outros meios probatórios constantes dos autos capazes de elidi-la, como a prova documental, a prova testemunhal e, até mesmo, a confissão real. Dá-se a confissão ficta ao reclamado pela não comparecimento à audiência inaugural e a qualquer parte pelo não comparecimento da parte à audiência em que deveria prestar seu depoimento pessoal, desde que devidamente intimada para tal fim. Contudo, se existir outra prova pré-constituída nos autos, o juiz poderá utilizá-la para afastar a confissão ficta.

No caso de a parte não comparecer à audiência e se recusar a responder às perguntas feitas pelo magistrado ou afirmar desconhecer os fatos relevantes e pertinentes para resolver o conflito, também é considerado confissão ficta (CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, art. 382, § 1º).

Por fim, importante destacar a ideia de Fernando Martines (2019), segundo o qual o depoimento pessoal como meio de provar o assédio moral ocorrido no ambiente laboral é uma prova rasa, não sendo o suficiente, sendo assim, ele deve ser devidamente provado.

Diante disso, é importante avançar no estudo para conseguir identificar quais os meios de prova mais adequando para a comprovação do assédio moral no âmbito do trabalho.

Prova testemunhal, a testemunha é um terceiro em relação ao processo, que vem a juízo para prestar depoimento por ter conhecimento dos fatos narrados pelas partes, “as testemunhas podem ser de acusação, de defesa, instrumentárias, judiciárias, que são as que comparecem para depor em juízo” (MARTINS, 2021, p. 482).

As testemunhas podem ser:

auriculares que são aquelas que ouviram os fatos; inidôneas quando sua credibilidade é posta em dúvida; de vista é quando viram os fatos; referentes que fazem referência a outra pessoa; suspeitas e impedidas; falsas que fazem afirmações contrárias à verdade; inábeis que são incapazes para depor em juízo, como parentes, contestes, que depõem de forma uniforme com outras (MARTINS, 2021, p. 482).

Cita Martins (2021, p. 484) que todas as pessoas podem depor como testemunhas, exceto as impedidas, suspeitas ou incapazes. O art. 829, da CLT destaca que não poderá ser testemunha o que for parente até terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, neste caso, seu depoimento será considerado como informante.

De acordo com o art. 442, do Código de Processo Civil, a prova testemunhal é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso.

O art. 443, inciso I e II, do Código de Processo Civil, elucida que o juiz vai indeferir a inquirição de testemunhas sobre fatos: “I - já provados por documentos ou confissão da parte; II - que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados”.

O autor Garcia (2018, p. 499) explica que a parte inicial do inciso I, do art. 443 do Código de Processo Civil, não está de acordo com o processo do trabalho, como se vê, a seguir as palavras do referido autor:

é incompatível com o processo do trabalho, sabendo-se que, em razão do princípio da primazia da realidade, muitas vezes somente por meio de testemunhas é que se pode demonstrar a verdade dos fatos, a qual pode divergir do constante em documentos.

Referindo-se ao inciso II, do artigo 443, do Código de Processo Civil, a prova testemunhal poderá ser indeferida em casos específicos em que é necessária uma prova técnica, a exemplo, quando se pretende produzir prova de periculosidade e insalubridade existente no local de trabalho que só pode ser produzida por meio de exame pericial. Outro exemplo, “se a parte declarou o horário de trabalho que consta no cartão ponto, não há razão para ouvir testemunhas, podendo o juiz indeferir a prova testemunha” (MARTINS, 2021, p. 483).

O art. 446, inciso I e II, do Código de Processo Civil, orienta quando é lícito a parte provar com testemunhas:

Art. 446. É lícito à parte provar com testemunhas:

I – nos contratos simulados, a divergência entre vontade real e vontade declarada;

II – nos contratos em geral, os vícios de consentimento.

Martins, (2021, p. 483) ensina que na hipótese do inciso I, pode-se citar como exemplo o caso de contratos feitos com pessoas jurídicas, cooperado, autônomo. No caso do inciso II, “é o que ocorre em relação aos descontos autorizados pelo empregado, para mostrar que foram viciados”.

Nos termos do artigo. 825, da CLT, as testemunhas devem comparecer à audiência independente de notificação ou intimação. A que não comparecer deve ser intimada, de ofício ou a requerimento da parte, ficando sujeita à condução coercitiva, além de penalidade.

Quanto ao número de testemunhas, no procedimento ordinário é de três para cada parte; no procedimento sumaríssimo esse limite é de duas para cada parte; no inquérito (judicial) para apurar falta grave, o número máximo é de seis testemunhas para cada parte.

Vale destacar, que segundo a ideia de Leite (2022, p. 765) a prova testemunhal é considerada um meio de prova inseguro, mas isso não impediu de que esse meio probatório se tornasse o mais utilizado no processo do trabalho, não raro é o único meio de prova nesse setor especializado do Poder Judiciário brasileiro.

Quando se fala em provar o assédio moral que ocorre no ambiente laboral, a prova testemunhal é relevante para aclarar os fatos. Em acórdão proferido pela 2ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão de 17 de junho de 2015, é possível comprovar essa importância, como se vê a seguir:

Com efeito, a prova testemunhal produzida comprova a tese obreira de que a Reclamante durante o seu vínculo empregatício foi vítima de autêntico assédio moral. De fato, a prova oral confirma, a toda evidência, o excessivo rigor dispensado à reclamante, pelo seu superior, causando constrangimentos e abalos de ordem moral à empregada. É o que consta no depoimento tanto da primeira quanto da segunda testemunha arrolada pela Reclamante [...]

Sendo assim, considero que os fatos narrados na inicial foram devidamente provados pelas testemunhas arroladas pela autora que noticiaram uma série de eventos que não deixaram dúvidas acerca da forma desrespeitosa como era tratada a Reclamante, atingindo-lhe naquilo que ela tem de mais valioso, a sua dignidade; desse modo, restou evidenciado o dano moral sofrido, devido ao sofrimento e constrangimento que lhe fora causado (BRASIL, 2015

<https://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/d60b99af66b7f6b7c6dd9dad27c1757d>)

Diante disso, pode-se assim dizer que a prova testemunhal muito utilizada no processo do trabalho é um dos meios de provas mais relevantes na comprovação do assédio moral.

Prova documental, documento tem significado de mostrar e indicar, é a forma de uma coisa ser conhecida por alguém como meio de reproduzir certa manifestação de pensamento. “Documento representa um fato ocorrido, os documentos podem ser originais e cópias” (MARTINS, 2021, p. 470).

O art. 830, da CLT esclarece que o documento em cópia oferecido para a prova pode ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal. O parágrafo único do citado artigo explica que se autenticidade da cópia for impugnada, a parte que a produziu deve ser intimada para apresentar cópias autenticadas ou original, cabendo ao serventário fazer a conferência e certificar a conformidade entre os documentos.

Segundo Martins (2021, p. 470), sobre os documentos em cópia:

tem-se entendido que as normas coletivas, por serem documentos comuns às partes, poderão ser juntadas em cópias simples, desde que não impugnado seu conteúdo (Orientação Jurisprudencial n. 36 da SBDI-1 do TST), em razão do conhecimento que devem ter ambos os litigantes sobre aqueles documentos.

A veracidade dos documentos refere-se ao conteúdo do documento. A autenticidade do documento é a sua integridade formal. O art. 219, do Código Civil, prevê que as declarações assinadas se presumem verdadeiras em relação aos signatários. O art. 408, *caput*, do Código de Processo Civil, dispõe que as “declarações constantes do documento particular escrito e assinado ou somente assinado presumem-se verdadeira em relação ao signatário”. Contudo, o art. 408, parágrafo único, do Código de Processo Civil, explica que quando “contiver declaração de ciência de determinado fato, o documento particular prova a ciência, mas não o fato em si, incumbindo o ônus de prova-lo ao interessado em sua veracidade”.

Importante destacar que, segundo o art. 429, do Código de Processo Civil, “incumbe o ônus da prova quando tratar-se de falsidade de documento ou de preenchimento abusivo, a parte que a arguir; trata-se de impugnação da autenticidade, à parte que produziu o documento”.

Na seara trabalhista, quando se trata de prova documental para comprovar o assédio moral, é possível citar alguns exemplos, tais como: *prints* de conversas em WhatsApp, ou ainda o e-mail corporativo. Tratando-se de *prints* de conversa, recomenda-se que para ter sua veracidade inquestionada seja realizada por um tabelião que tem fé pública, a ata notarial, como prevê o art. 384, parágrafo único, do Código de Processo Civil. Quando se fala em e-mail corporativo, vale destacar que, após o rompimento do vínculo de emprego, o funcionário não tem mais acesso à ferramenta, o que inviabiliza a obtenção da prova de forma acessível, podendo, então, o magistrado atribuir o ônus da prova de modo diverso, para que o empregador traga aos autos essas informações, com previsão no art. 818, parágrafo 1º, da CLT.

Prova pericial, “a perícia é um meio de prova que depende de conhecimento técnico ou científico, neste caso, o juiz será assistido por um perito, que é considerado um auxiliar da justiça” (LEITE, 2022, p. 779).

O auxílio deste profissional é indispensável quando o fato a ser demonstrado exigir conhecimento técnico e especializado, por exemplo, profissional de medicina, contabilidade ou engenharia. O perito será nomeado pelo juiz, entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado. Para o cadastro, os tribunais realizarão consulta pública, além de consulta direta à universidades, a conselhos de classe, ao

Ministério Público, à Defensoria Pública e à Ordem dos Advogados do Brasil, para a indicação de profissionais ou órgãos técnicos interessados. “Os tribunais devem realizar reavaliações periódicas para manutenção do cadastro dos profissionais” (GARCIA, 2018, p. 510).

Além disso, “a prova pericial pode formar-se de exame, avaliação ou vistoria, cabendo ao profissional elaborar laudo pericial, onde constará dados técnicos e necessários para elucidar os fatos a fim de convencer o juiz” (LEITE, 2022, p. 779).

Martins (2021, p. 495) destaca que a perícia pode ser: um exame feito em uma pessoa, por um médico; vistorias em que o perito inspeciona locais, a exemplo, ambiente de trabalho onde será avaliado o ambiente laboral para verificar o direito à insalubridade ou periculosidade; ou ainda, avaliação onde o perito estima valor de coisas móveis ou imóveis. Relevante citar que no processo do trabalho a avaliação dos bens penhorados é feita pelo oficial de justiça avaliador.

Existem duas modalidades de perícia, a judicial, que é realizada no processo, e, ainda, a extrajudicial, que pode ser requerida pela empresa, sindicato ou Ministério do Trabalho. A a exemplo, “a empresa pode solicitar que um perito particular verifique o local de trabalho para avaliar se há incidência de insalubridade ou periculosidades diante das atividades desenvolvidas por seus empregados” (MARTINS, 2021, p.496).

No direito do trabalho, segundo entendimento da 16ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, após negativa do juízo de origem, o tribunal decidiu que a perícia médica é um meio de prova indicado para comprovar patologias decorrentes das relações de trabalho. Esclareceu a desembargadora-relatora Dâmia Avoli, que:

Somente através de perícia médica podem ser analisadas as mais variadas patologias que possam estar relacionadas, direta ou indiretamente, com o labor prestado pelo trabalhador, bem como a existência, ou não, de outros fatores no surgimento/agravamento da doença, e, ainda, a quantificação das lesões identificadas com a verificação possível redução da capacidade laborativa. Trata-se, portanto, de matéria de ordem técnica, que refoge ao conhecimento do magistrado (BRASIL, 2022
<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/pericia-medica-e-indispensavel-para-avaliar-relacao-entre-atividade-profissional-e-doencas-como-burnout>)

Quando pensamos em comprovação dos danos decorrentes do assédio moral através da prova pericial, segundo decisão do referido Tribunal, fica evidente que

uma perícia médica com um profissional habilitado para avaliar a saúde mental, um psiquiatra, por exemplo, seria um meio de prova aceitável e indiscutível.

Inspeção judicial é um relevante meio de prova, muito embora não é produzida com tanta frequência. Pode ser utilizado pelo juiz, permitindo-lhe o contato direto com a coisa ou pessoa relativas ao fato discutido no processo. Pode acontecer de ofício ou a requerimento de uma das partes, em qualquer fase do processo. Ao realizar a inspeção o juiz poderá ser assistido por um ou mais peritos. Na inspeção judicial, as partes sempre têm direito de assistir, onde é possível prestar esclarecimentos e fazer observações que são de interesse para a causa. Após concluída a diligência o juiz determina que seja lavrado auto circunstanciado, que pode ser instituído com desenho, gráficos ou fotografia. “Pelo princípio do contraditório, cabe ao juiz conceder vista do auto circunstanciado, decorrente da inspeção judicial, para que às partes, se manifestem no prazo concedido” (GARCIA, 2018, p. 521).

Com o estudo deste capítulo. foi possível compreender sobre provas no processo do trabalho, meios aceitos, bem como as que mais se aplicam para provar o assédio moral que ocorre no ambiente juslaboral. Após estudar as provas em sentido amplo, prossegue-se no estudo e no próximo capítulo serão analisadas as nuances acerca do instituto da inversão do ônus da prova.

5 A APLICABILIDADE DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

Neste momento, e com a base de conhecimento adquirido até aqui, é possível estudar-se sobre o instituto da inversão do ônus da prova e sua aplicabilidade no processo do trabalho.

Diante disso, neste quarto capítulo inicia-se o estudo relacionado à temática. Para tanto, divide-se o capítulo em: origem do instituto da inversão do ônus da prova, assédio moral no ambiente de trabalho e a dificuldade de prova, particularidades sobre a inversão do ônus da prova e os fatores relevantes à aplicação da inversão do ônus da prova.

Ao final deste quarto capítulo, pretende-se ter um conhecimento amplo sobre o referido instituto e como aplicá-lo na comprovação do assédio moral que acontece no ambiente de trabalho.

5.1 Origem do instituto da inversão do ônus da prova

A palavra ônus vem do latim *onus*, e tem por significado carga, fardo, peso. Sendo assim, “*Onus probandi* é o encargo da parte provar em juízo suas alegações para convencer o juiz” (MARTINS, 2021, p. 452).

Em regra, a responsabilidade do encargo probatório no Direito do Trabalho estabelece que a prova das alegações cabe à parte que as fizer. Em princípio, são as partes que têm o ônus de provar os fatos jurídicos narrados na petição inicial ou em contestação, “bem como os que se sucederem no envolver da relação processual” (LEITE, 2022, p. 748).

Na contemporaneidade, tem se amenizado o rigor da norma acima descrita, conforme se extrai da lição de Carlos Henrique Bezerra Leite. Quando o magistrado, diante do caso concreto, encontrar dificuldade para o trabalhador desincumbir o *onus probandi*, surge a inversão do ônus da prova “de acordo com a aptidão de quem se encontra em melhores condições de trazer a juízo a prova da verdade real” (LEITE, 2022, p. 100).

Vale destacar que o conhecimento e experiência adquiridos pelo juiz ao longo de sua carreira também são utilizados na presunção de determinadas situações ou fatos, corroborando na interpretação e valoração das provas nos autos, em expressa

previsão na CLT. Vê-se a utilização máxima de experiência do magistrado no art. 852-D, *in verbis*:

Art. 852-D O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas e serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica. (BRASIL, 1943)

Em consonância ao artigo supratranscrito, Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 562), destaca que o referido é claro quanto à possibilidade de o magistrado autorizar a inversão do ônus da prova no âmbito trabalhista, porém, advertindo “o princípio em tela só tem lugar quando não existirem outras provas nos autos suficientes à formação do convencimento do juiz acerca dos fatos alegados pelas partes”.

Em contrapartida, Schiavi (2016, p. 667-668) destaca que a experiência do juiz é um poderoso aliado na interpretação das provas, citando como exemplo a “possibilidade do magistrado em afastar a veracidade do depoimento de uma testemunha com base no conhecimento adquirido ao longo dos anos, entretanto, não se referindo quanto à possibilidade de inversão do ônus da prova”.

Para o citado autor (2016, p. 674), o ônus da prova decorre da aplicação do princípio da aptidão da prova, segundo destaca, “quem deverá produzir a prova é aquele que possui melhores condições materiais ou técnicas, não se tratando da inversão do ônus da prova previsto no Código de Defesa do Consumidor”.

Segundo ele, o princípio da aptidão para a prova:

Trata-se em verdade da superação da regra do ônus da prova prevista no arts. 818 da CLT e 373 do CPC, à luz dos princípios constitucionais do acesso à justiça, contraditório, ampla defesa e igualdade substancial dos litigantes, uma vez que no processo, em determinadas circunstâncias, a prova pode ser produzida com maior facilidade e efetividade por uma parte a qual não detém o ônus da prova (SCHIAVI, 2016, p.674).

De acordo com entendimento do autor, o princípio da aptidão da prova é aplicado no processo do trabalho em decorrência da hipossuficiência e da dificuldade probatória de produção de determinadas provas pelo trabalhador. Por outro lado, tem-se visões diferentes das lentes do autor Mauro Schiavi. Como se vê a seguir.

A aplicação da inversão do ônus da prova visa distribuir o encargo probatório entre as partes de forma diversa da regra geral, entretanto, cabe verificar a aplicabilidade do instituto na esfera trabalhista, que é regido por princípios específicos que tem por finalidade principal a proteção do trabalhador” (BIANCO, 2017, p. 27).

Dentre os princípios que conduzem o direito do trabalho, destaca-se o da proteção. Sua regra imperativa intervém na esfera de liberdade das partes que integram a relação de trabalho, com o objetivo principal de limitar o abuso contra o trabalhador, que no início das relações de trabalho era visto como um simples meio de produção, onde era desrespeitada sua dignidade como ser humano (DELGADO, 2004).

O objetivo principal do referido princípio se resume à proteção da parte mais fraca da relação trabalhista, que na maioria das vezes será o trabalhador. A aplicabilidade da inversão do ônus da prova no processo trabalhista é uma forma de concretização efetiva do princípio da proteção, pois representa a verdadeira emancipação da parte mais vulnerável, que no ambiente laboral na maior parte dos casos é o obreiro, e que muitas vezes para obter seu sustento se submete aos abusos dos que detém o poder econômico.

Diante disso, avança-se no estudo para conhecer, de forma mais profunda, esse importante instituto para a esfera trabalhista, a Inversão do Ônus da Prova.

As regras relacionadas ao ônus da prova decorrem de ultrapassar a mera igualdade formal e alcançar a igualdade material entre as partes, pelo menos no âmbito jurídico, nas relações onde as diferenças econômicas reforçam a desigualdade de forças existente entre eles. Um exemplo de relações marcadas por diferença de poder econômico entre as partes refere-se às relações trabalhistas e do consumidor, o que aumenta a importância desses ramos do direito

na busca de institutos jurídicos capazes de amenizar essas diferenças das partes em juízo, já que a mera igualdade formal conferida no processo judicial é insuficiente para a proteção da justiça e da pacificação social na maioria destes casos (BIANCO, 2017, p. 29).

Por esse motivo, foi na esfera do direito do consumidor, que é caracterizado pela disparidade agressiva dos grandes comércios e corporações e o simples consumidor, que surge o instituto da inversão do ônus da prova no Brasil. A previsão

está no art. 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, que apresenta a seguinte redação:

Art. 6º São direitos básicos do consumidor: [...] VIII – a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências; (BRASIL, 1990).

O instituto da inversão do ônus da prova é um instrumento muito importante que fica à disposição do juiz, que pode, respeitando o contraditório e a ampla defesa, conferir equilíbrio as desigualdades entre as partes. Verificados os requisitos de hipossuficiência e verossimilhança, o magistrado poderá determinar a inversão do ônus probatório, como prevê o art. 373, § 1º, do Código de Processo Civil, “diante de peculiaridade da causa relacionada à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir os encargos, ou a maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso”.

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que o texto original de 1943 do art. 818 da CLT estabelecia, textualmente, que o “ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer”. Devido à moderação e omissão do texto consolidado, houve a aplicação sistemática do artigo 373 do CPC. “Com o advento da Lei 13.467/2017, o art. 818, da CLT, passou a adotar o sistema do CPC (LEITE, 2022, p. 748).

Após a referida Lei de 2017, o art. 818, da CLT, passou a apresentar a seguinte redação:

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 no ônus que lhe foi atribuído (BRASIL, 1943).

Do mesmo modo que as relações de consumo, no âmbito trabalhista tem-se a desproporção de força e poder entre as partes. De um lado o empregador que “detém poder econômico e visa a obtenção do lucro, e do outro o empregado que

pela necessidade vende o seu trabalho intelectual ou físico, para obter os recursos necessários para sua subsistência” (BIANCO, 2017, p. 29).

Seguindo a ideia do autor,

A maior parte das relações trabalhistas são marcadas pela verticalidade, onde o empregador domina os meios de produção, decide quem contratar e quem demitir, o modo como o trabalho deve ser realizado e vale-se da eterna massa de desempregados, sempre mantida em níveis capazes de gerar ao trabalhador o receio de perder o emprego. Esse quadro garante ao empregador a manutenção da sua posição superior em todos os aspectos da relação, deixando o empregado inferiorizado (BIANCO, 2017, p. 30).

A semelhança entre o direito do consumidor e trabalhista, na questão de desigualdade de força que existe entre as partes, direciona para a possibilidade de aplicação do instituto da inversão do ônus da prova, que surgiu na esfera do direito do consumidor e estendeu sua aplicabilidade ao direito trabalhista. Trata-se de uma ferramenta capaz de amenizar os efeitos da diferença de força entre as partes dentro do processo, aproximando ambos de uma posição de igualdade.

Diante do exposto, avança-se no estudo para analisar as dificuldades de provar o assédio moral no ambiente de trabalho.

5.2 Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova

Como já visto, são vários os meios de provas aceitos no processo do trabalho, alguns utilizados com mais frequência do que outros, para que, assim, as partes da relação processual possam provar o ato constitutivo do seu direito afim de convencer o magistrado, e com isso tenha uma sentença de total procedência.

Como estudado, quando se fala em provar algum fato dentro do processo, é possível utilizar todos os meios de provas previstos em lei e os moralmente aceitos, admitindo-se, pela jurisprudência, os não eventuais. Entretanto, os mais utilizados como meio de provar o assédio moral são: a prova testemunhal, que é o caso onde um terceiro presenciou o fato e vai a juízo dar seu testemunho; prova documental, quando através de documentos pode se provar o assédio sofrido pela vítima, nesta hipótese, tem-se como exemplo as mensagens trocadas por e-mail corporativos, ou ainda, mensagens por aplicativos de Whatsapp; prova perícia, como explicou a jurisprudência analisada esse meio de prova é quando um profissional qualificado, a exemplo um psiquiatra, atesta por meio de laudo os danos decorrentes do assédio

moral; quando se fala em meios de provas não eventuais, destacam-se a “gravação clandestina”, reconhecida pela jurisprudência trabalhista como meio de comprovação do assédio sofrido pela vítima.

Todavia, nas relações de trabalho/emprego, como já citado anteriormente, há um desequilíbrio entre as partes da relação, em razão da hipossuficiência, seja ela econômica ou de produzir a prova. Nesses casos, o trabalhador, muitas vezes, se vê desconcertado, pois tem a intenção de convencer o juiz acerca da verdade dos fatos em que alega, mas, não sendo possível, acaba por ter uma sentença de improcedência dos pedidos.

Seguindo nesta ideia, o autor Sergio Pinto Martins defende que:

Uma pessoa física não tem as mesmas condições processuais que uma pessoa jurídica, que tem maiores recursos econômicos e pode ter influência política nas decisões. O empregado tem dificuldade de convidar a testemunha a comparecer para prestar depoimento em juízo, pois teme perder o emprego se faltar ao serviço ou para depor em juízo. Não tem acesso aos documentos do empregador. O empregador teria melhores condições de produzir a prova, pois leva as suas testemunhas, entre os empregados da empresa, e tem os documentos relativos ao contrato de trabalho mantido com o trabalhador (MARTINS, 2016, p. 442).

Verdadeiramente, é possível vislumbrar que, para o empregador todas as coisas são mais fáceis, inclusive a dilação probatória, já que este possui total acesso a imagens de câmeras internas, documentos, bem como, autoridade e hierarquia sobre os demais funcionários, que podem comparecer em juízo como prova testemunhal.

Essa dificuldade torna-se mais acentuada nas relações que envolvem assédio moral, em razão das circunstâncias em que o abuso acontece. Como já apurado no presente trabalho, muitas vezes acontece de forma velada, não tem testemunhas que acompanharam o fato, ou ainda, por meios sutis.

Segundo destaca a doutrina:

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 e ARENHART, 2000, p. 205).

A lição dos referidos autores se adapta perfeitamente às demandas que envolvem assédio moral nas relações de trabalho/emprego, pois, através da

inversão do ônus da prova há um equilíbrio entre as partes, que acaba por amenizar as dificuldades encontradas pelas vítimas para convencer o magistrado acerca da procedência de suas alegações.

Diante disso, avança-se no estudo para explorar a jurisprudência e a doutrina para se ter uma compreensão se na prática a inversão do ônus da prova é utilizado nos casos concretos para provar o assédio moral.

5.3 Particularidades sobre a inversão do ônus da prova

A legislação trabalhista evoluiu com o passar do tempo, olhou para o trabalhador com lentes de proteção, reconhecendo a hipossuficiência perante o patrão, criando mecanismos para diminuir os efeitos negativos dessa condição nas relações laborais. Analisando a evolução histórica, percebe-se que o trabalho iniciou através do sistema escravocrata, onde os escravos eram confundidos com os próprios meios de produção, evoluindo para operários, que sacrificavam a vida trabalhando sob condições desumanas, simplesmente porque o empregador somente visava o lucro, sendo a liberdade de contratar livre de qualquer interferência do Estado (BIANCO, 2017).

Felizmente, com o decorrer do tempo, o direito trabalhista passou a ter um olhar atento por parte do Estado. Um marco foi a promulgação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e seguindo mais no tempo, em 05 de outubro de 1988, a promulgação da Constituição Cidadã. A Carta Magna veio como um alento para o trabalhador, trazendo direitos e garantias ao ser humano que oferece sua força de trabalho como forma de obter recursos necessários para sua subsistência, sem comprometer todo o seu tempo e sua saúde em função do trabalho dedicado ao empregador.

Apesar dos avanços na legislação, como forma de proteção do trabalhador, Fernando Orben Bianco destaca:

Independentemente da existência de tais regras criadas ao longo do tempo, a relação trabalhista ainda mantém o empregado numa posição inferior, ficando o empregador, na maioria dos casos, numa posição de controle da relação e da maioria dos meios probatórios aceitos em juízo, como as testemunhas, que em regra são outros empregados, e os documentos relativos ao contrato e a sua execução. Nesse contexto o instituto da inversão do ônus da prova, trazido ao ordenamento jurídico pátrio pelo Direito Consumerista, se apresenta para o Processo do Trabalho como regra capaz de reequilibrar a relação entre empregador e empregado no

interior das lides constituídas em juízo, através da transferência do ônus probatório originalmente do empregado ao empregador (BIANCO, 2017. p.30)

Seguindo a mesma ideia do autor, Cleber Lúcio de Almeida (2009, p.118) comenta que “a inversão do ônus da prova no processo do trabalho tem como objetivo a modificação da situação de desequilíbrio existente entre os principais sujeitos da relação de emprego, sobretudo no que diz respeito ao trabalhador”.

Através da criação da inversão do ônus da prova que, como já visto, adveio do direito do consumidor e, posteriormente, estendeu sua aplicação ao processo do trabalho, os Tribunais do Trabalho passaram a adotar o instituto como forma de obtenção de prova dentro do processo.

Analisando a jurisprudência trabalhista para verificar a aplicabilidade da inversão do ônus da prova como forma de provar o assédio moral, foi possível observar que o número de decisões negando o pedido de indenização por dano extrapatrimonial, que decorre do assédio moral sofrido no ambiente laboral, é muito maior que o número de decisões que reconhece o assédio moral após a aplicação da inversão do ônus da prova, conforme se observa em julgados a seguir:

TRT- 4ª REGIÃO – RO: nº 0020145-91.2022.5.04.0124 – DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Alega a reclamante na inicial que restou comprovado que era perseguido pela Líder Delmo que constantemente visando à sua demissão da empresa aplicava advertências disciplinares sem justo motivo. Dessa forma, sustenta ser inegável o direito ao pagamento de indenização por danos morais. Pois bem. O assédio moral é uma forma do que se convencionou chamar "risco invisível" da relação de trabalho. Conforme bem analisado pela origem, não há provas tanto da prática de ato ilícito quanto de abalo psíquico sofrido pela reclamante. Nesse contexto, considero correta a sentença de origem e nego provimento ao recurso do reclamante. Nego provimento (BRASIL, 2023
<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/nuo6ehTkrEzNf3824p5pFg>)

TRT – 12ª REGIÃO – RO: nº 0000106-42.2023.5.12.0051 – DANO MORAL NÃO CONFUGURDAO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Defende a recorrente não ter havido a prática de assédio moral. Pois bem. O assédio moral caracteriza-se por ser um processo voltado para expor a vítima à humilhação. A ofensa capaz de ensejar indenização por dano moral é aquela que afeta o trabalhador, de forma concreta, na sua honra ou imagem perante a sociedade. Dissabor, mágoa, aborrecimento íntimo, ainda que lhe causem desgosto, sem a exposição humilhante perante terceiros, não caracterizam abalo moral. Destaco que a declaração da confissão ficta da ré (fl. 509), em razão de sua ausência ao ato de audiência em que deveria prestar depoimento (fl. 506), não atrai a inversão do ônus da prova e a presunção da veracidade dos fatos relatados na petição inicial. Incumbia ao autor produzir prova do alegado assédio moral, por se tratar de fato constitutivo do direito postulado (art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC).

Nesse aspecto, tenho que o autor não se desincumbiu de seu ônus, não havendo prova do alegado assédio moral [...] (BRASIL, 2024 <<https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>>)

As decisões exigem do reclamante que façam provas das alegações trazidas a juízo, com mais ênfase quando estão relacionadas à existência de assédio moral no ambiente de trabalho.

Em julgado proferido pelo relator Alexandre Corrêa da Cruz, da 3ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo, em Recurso Ordinário nº 00002089220125040303 TRT-4ª, ao citar a jurista Márcia Novaes Guedes, explica que

admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial.

Decidindo assim, em reformar a decisão do Juízo da Vara do Trabalho que negou o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no trabalho, que foi requerido pela autora.

No referido caso, o magistrado destaca a necessidade do mínimo de elementos que devem ser apresentados pela autora, para que assim, seja capaz de demonstrar a verdade das suas alegações, para a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova como forma de reconhecer o assédio moral na relação de empregado e empregador. Posteriormente, o referido acórdão foi confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, após julgamento do Recurso de Revista nº 208-92.2012.5.04.0303 interposto pela empresa reclamada na inicial.

Seguindo a pesquisa, cita-se o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que em Recurso Ordinário, nº 0010423-91.2017.5.15.0030, a Relatora Rosemeire Uehara Tanaka reconhece a utilização da inversão do ônus da prova alegado pela parte hipossuficiente da relação jurídica, destaca: “é nítida a importância da utilização da inversão do ônus da prova de forma a possibilitar o equilíbrio na relação jurídico-processual trabalhista”.

Destaca-se, ainda, o acórdão da 5ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho, onde a Relatora Kátia Magalhães Arruda admite a necessidade da inversão do ônus da prova, como se vê a seguir:

TST- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. – Nº 238800-96.2009.5.12.0048- ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. A empresa atrai o ônus referente à dispensa da obreira ao justificar sua liberalidade. Atribuindo à autora mau comportamento e déficit de produtividade, que ensejam serem provados.

Pelo conjunto probatório apresentado, constata-se ainda caber a inversão do ônus da prova pelos fortes indícios de que a dispensa da autora tenha relação com sua participação sindical, tanto pelas evidentes indisposições da empresa com a entidade sindical, quanto pela dispensa conjunta de trabalhadoras que mantinham engajamento nas atividades propostas pelo sindicato, ainda que ninguém tenha dito explicitamente que a interessada estava sendo dispensada por estar participando do sindicato a ela não ser sindicalizada.

Tendo o autor apresentado elementos suficientes para a presunção de veracidade, isto também propicia a inversão do ônus da prova, revertendo, a partir daí, para o agressor, o encargo de provar a inexistência de ato danoso ou discriminatório, pela chamada discriminação indireta (BRASIL, 2011

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6bae2c50741b697abc2d90193432ed6f>)

No referido julgado do Tribunal Superior do Trabalho, é reconhecido e aceito o instituto da inversão do ônus da prova como forma de provar o assédio moral. A reclamante da ação sofreu por parte da reclamada postura antissindical e assédio moral, diante disso, a Ministra Relatora destacou que, pelo fato de o autor da ação ter apresentado elementos suficientes para a presunção de veracidade, foi possível a inversão do ônus da prova para que o agressor provasse a inexistência do ato danoso.

Cita-se, ainda, o acórdão proferido pela justiça do trabalho do Espírito Santo:

TRT 17 – RO: 01180-2012-005-17-00-8- ASSÉDIO MORAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. A verossimilhança da alegação de assédio moral e a dificuldade do reclamante em produzir prova devido à peculiaridade da condição de trabalho de marítimo embarcado, atraem a inversão do ônus da prova, autorizada pelo artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, de aplicação subsidiária na hipótese, cabendo ao reclamado provar a inexistência do assédio moral (BRASIL, 2013 <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418271307/recurso-ordinarioro-1180002820125170005>)

Percebeu-se, após as pesquisas que a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova tem espaço nas decisões dos tribunais trabalhistas, porém, as jurisprudências encontradas não são recentes e há pouquíssimos julgados que reconhecem a inversão do ônus da prova em situações que têm por objetivo o reconhecimento do assédio moral nas relações de trabalho. Notou-se que,

tratando-se de assédio moral, é indispensável que o autor da ação traga ao processo elementos suficientes para a presunção de veracidade.

Compreendeu-se, ainda, que o instituto da inversão do ônus da prova é muito utilizado no processo do trabalho, porém, muito mais para provar outras demandas resultantes das relações de emprego, a exemplo, a súmula 338 TST, que inverte o ônus da prova nos casos de empregadores com mais de 20 funcionários, incumbindo a ele comprovar a jornada de trabalho do empregado diante a apresentação do cartão ponto aos autos do processo.

Apesar das decisões dos Tribunais do Trabalho que reconhecem a inversão do ônus da prova como forma de provar o assédio moral se apresentarem de forma muito tímida, a doutrina por outro lado, de forma descomplicada, reconhece o instituto e sua aplicabilidade como meio de provar o assédio moral, diante da dificuldade e peculiaridades de obtenção de prova, Dinamarco e Lopes (2016, p. 184) afirmam que:

[...] as peculiaridades da causa ali referidas são apreciadas pelo juiz em cada caso segundo sua sensibilidade às realidades do processo. São fatores subjetivos, como a própria hipossuficiência econômico-financeira de uma das partes, seu despreparo ou inexistência etc, ou fatores objetivos relacionados com a própria causa, dificuldades para a obtenção de certos documentos, etc.

Seja qual for a hipótese de inversão do ônus da prova, a alteração da regra geral não poderá tornar impossível a desincumbência do ônus probatório, pois o instituto foi criado para possibilitar a comprovação de fatos, despreparo ou dificuldade na obtenção de documentos.

Diante do exposto, avançando no estudo, discorre-se acerca de fatores relevantes à aplicação da Inversão do ônus da prova.

5.4 Fatores relevantes à aplicação da inversão do ônus da prova

Após desenvolver o trabalho e aprofundar no estudo acerca da inversão do ônus da prova no processo trabalhistas foi possível observar fatores importantes a serem destacados.

Constatou-se que o instituto desempenha um papel relevante no processo trabalhista, uma vez que através dele é possível um equilíbrio de forças entre as partes envolvidas na ação judicial, principalmente quando há desigualdade

econômica e social. Através dessa inversão, o ônus de comprovar determinados fatos é transferido à parte contrária, permitindo ao litigante, com menores condições de defender seu direito, melhores condições perante o juízo. Assim, é possível buscar e alcançar uma igualdade processual, independente de desproporção existente fora do contexto do processo judicial.

Destaca Fernando Orben Bianco (2017, p.35) que a hipossuficiência do empregado não deve ser o único fator relevante para liberar a utilização injustificada do instituto, segundo ele, a aplicação da inversão do ônus da prova deve ser pautada pela necessidade. Destaca, ainda, que o instituto é aplicado quando se “verifica condições desfavorável do empregado para a produção da prova e diante da verossimilhança das alegações, diante disso, o juiz tem fundamento para inverter o ônus da prova estabelecido na CLT”.

Diante da dificuldade de produzir a prova do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, a aplicabilidade da inversão do ônus da prova é perfeitamente cabível, visto que, como já analisado anteriormente no estudo, os abusos ocorrem de forma velada e sutil. Um exemplo onde caberia perfeitamente a inversão do ônus da prova são as ofensas que são desferidas pelo e-mail corporativo, neste caso, o empregado, ao sair da empresa, perde o acesso ao e-mail e, diante de uma reclamação trabalhista, a única forma de trazer a juízo essa informação seria pela determinação do magistrado em inverter o ônus e incumbir o encargo ao empregador.

Importante compreender o que significa hipossuficiência e verossimilhança, termos citados por várias vezes no presente trabalho. Verossimilhança, segundo o dicionário Aurélio, é algo tido como verdadeiro, diante disso, verossimilhança das alegações diz respeito à probabilidade de que as alegações feitas pela parte sejam verdadeiras. Se o magistrado considerar que as alegações têm indícios de verdade, ele pode fundamentar a inversão do ônus da prova. Já a hipossuficiência, segundo o dicionário Aurélio, é classificado como pessoas que não possuem condições financeiras necessárias para sua subsistência. No contexto trabalhista, constantemente o empregado é considerado hipossuficiente em relação ao empregador devido à disparidade de recursos e poder. Essa hipossuficiência pode dificultar a produção de provas pelo empregado, especialmente quando se trata de documentos ou informações sob controle do empregador.

Vale salientar que a posição econômica e social privilegiada do empregador perante o empregado não necessariamente configurará uma posição desvantajosa para este produzir as provas sobre determinados fatos. “A análise acerca da dificuldade da parte mais fraca, ou hipossuficiente, em se desincumbir do ônus probatório deve ser feita com base nos aspectos e características da matéria objeto da discussão judicial” (BIANCO, 2017, p. 36).

Segundo o referido autor, apesar de notória a posição privilegiada do empregador nas relações de trabalho, esse fato não é suficiente para a inversão generalizada do ônus probatório, pois geraria uma distorção da relação processual, com situações onde a prova ora difícil para uma das partes, tornaria impossível para a outra.

A aplicação técnica da inversão do ônus da prova corrige a disparidade que existe entre as partes que envolvam o processo trabalhista. Entretanto, para que essa inversão ocorra sem complicações processuais, é importante que a redistribuição do ônus probatório seja realizada em um momento que não prejudique a capacidade da parte de produzir a prova que, segundo a regra geral, não seria sua responsabilidade. Além do mais, “é essencial garantir que o contraditório e ampla defesa não sejam prejudicados pela inversão realizada em um momento oportuno” (BIANCO, 2017, p. 36).

Nessa perspectiva, a aplicação do instituto somente na decisão final, permitindo o ganho de causa a uma parte, com base na inversão do ônus da prova não produzida por ambas, seria inadequada, dado que, não oportuniza o contraditório. Quanto mais breve for trazida no processo a questão da aplicação do instituto, menos chances de novas alterações de correção, sendo que a parte que teria sob sua responsabilidade a produção de prova pela regra geral não era sua, “possui tempo hábil para argumentar acerca da impossibilidade de conquista da mesma, fornecendo maiores subsídios para a decisão do juiz ao final do processo” (BIANCO, 2017, p. 37).

Ao trabalhador não é fácil comprovar a existência dos atos de agressão que caracterizam o assédio moral. Os colegas de trabalho, muitas vezes, não testemunham por medo de ficarem desempregados, outras por não perceberem a agressividade com que foi ferido o sentimento do colega pelo superior hierárquico, tanto que, por esse motivo, muitas vezes, ocorre o assédio horizontal. Quando se fala em assédio moral, considerando as particularidades,

normalmente a prova testemunhal seria a mais indicada para comprovar a existência dos fatos, pois, fatos considerados isolados não atestam a existência do assédio e podem ser considerados normais no dia a dia da rotina corporativa (BIANCO, 2017, p. 37).

Em contrapartida, o juiz deve ser rigoroso nos critérios adotados para modificar a distribuição do ônus da prova, bem como na sua análise, uma vez que o assédio moral é difícil de verificar. A inversão não deve ser trivial,

a fim de não fomentar a criação de uma indústria do dano moral vinculada ao assédio moral no ambiente de trabalho, decorrente da mera sede de vingança de oportunistas que não se adequam as atividades da empresa onde estão empregados (BIANCO, 2017, p. 37).

Estudando sobre assédio moral, foi possível verificar que ele, de fato, ocorre no ambiente laboral, não é em vão que, muito se discorre sobre o assunto na doutrina e na jurisprudência. Constatou-se que ele é nocivo para a vida e saúde do trabalhador e que provar em juízo o assédio moral, por vezes, é desafiador, pois a obtenção da prova é difícil. E ainda, como cita Bianco (2017), o que prejudica mais o trabalhador que realmente é vítima são os oportunistas que usam da indenização decorrente do dano moral para tirar vantagens sob o empregador, atitudes como esta prejudicam o empregado que realmente é vítima, porque o magistrado é mais rigoroso em aceitar as alegações.

No ordenamento jurídico brasileiro, o magistrado que atua no âmbito do direito trabalhista tem uma grande responsabilidade, pois só é possível punir o agressor pelas regras cíveis, aplicando uma penalidade em pecúnia para tentar amenizar os danos sofridos pelas vítimas. Na atualidade, infelizmente, ainda não se tem normas penais que tipifiquem as condutas ilícitas relacionadas ao tema assédio moral no ambiente laboral. Diante disso, até o presente momento uma forma de refrear e amenizar a prática é trabalhar a forma como é feita a gestão e liderança de pessoas no ambiente laboral, que é um local altamente competitivo e de desproporção entre as partes da relação.

6 CONCLUSÃO

A doutrina e a jurisprudência trabalhista têm admitido a aplicabilidade da inversão do ônus da prova como forma de provar o assédio moral que ocorre nas relações de trabalho e emprego. Esse instituto é capaz de equilibrar a igualdade material entre as partes que compõem o processo trabalhista.

As relações trabalhistas passaram por uma importante evolução, do sistema escravocrata que traficava pessoas para usar como mão de obra sem valorizar a vida humana, e com o enfraquecimento da escravidão, evoluiu-se para a imigração de estrangeiros para fortalecer a mão de obra brasileira, nesta época destacam-se os italianos.

Felizmente, o Estado começou a olhar com outras lentes para o trabalhador. Após a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, e a promulgação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, foram surgindo diversos instrumentos jurídicos que orientaram as relações de trabalho, em prol da classe trabalhadora. Evoluindo mais, ao longo dos anos, houve um processo de redemocratização com a promulgação da Constituição Federal, de 1988, que alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho. Com o advento da Carta Magna, ficou evidente a preocupação do legislador em proteger o trabalhador.

Quando se trata de assédio moral nas relações de trabalho, é possível constatar que a prática, de fato, ocorre e traz consequências desastrosas para a vida do trabalhador. Não é em vão que vários doutrinadores discorrem sobre o assunto, bem como, a jurisprudência trabalhista. Observou-se que a forma como ocorre é de difícil comprovação, pois a prática do assédio moral atinge o sentimento do trabalhador e isso dificulta fazer prova em juízo. Foi possível constatar que meros dissabores cotidianos que ocorrem no ambiente laboral não são suficientes e não configuram o assédio moral.

São vários os meios de provas aceitos no processo trabalhista. A regra geral é que o autor da ação deve fazer prova do fato constitutivo do seu direito, bem como, a outra parte fazer prova do ato impeditivo, modificativo ou extintivo, é o que nos traz em previsão expressa o art. 818, inciso I e II, da CLT. Avançando nas pesquisas foi possível conhecer e aprender os meios de provas aceitos no processo do trabalho e os mais comumente utilizados para provar o assédio moral no ambiente de trabalho, a prova testemunhal e a documental certamente são as que mais se aplicam.

Fugindo da regra geral, tem-se a exceção que está expressa também no art. 818, §1º, da CLT, enfatizando que, em casos previstos em lei, diante de peculiaridades ou dificuldade excessiva de prova, o juiz por decisão fundamentada pode inverter o ônus da prova, atribuindo à parte que tem mais facilidade de provar. Sendo assim, é possível aplicar o instituto da inversão do ônus da prova para provar o assédio moral que ocorre nas relações de trabalho e emprego.

Observou-se que a doutrina discorre de forma descomplicada sobre o assédio moral e a aplicabilidade do instituto da inversão do ônus da prova como forma de provar em juízo os abusos que ocorrem no ambiente laboral. Quanto a jurisprudências, ela reconhece e aceita o instituto apesar dos poucos julgados encontrados demonstrarem que o instituto não vem sendo utilizado em proporção representativa ao número de processos, pois trata-se de instituto de pouca tradição no processo juslaboral, ficando evidenciada grande relutância em sua utilização mais incisiva.

Por derradeiro, foi possível concluir que, o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que atinge a dignidade dos trabalhadores, criando um ambiente hostil e intimidador. O agressor busca coagir e humilhar suas vítimas. Nesse contexto, é essencial que se discuta sobre este assunto e que se trabalhe de forma a conscientizar as empresas sobre os efeitos danosos causados pelo assédio moral, adotando medidas preventivas. Certamente, a conscientização sobre o tema e a promoção de um ambiente saudável são aspectos primordiais para a proteção dos direitos da pessoa humana no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. 2008.

Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>.

Acesso em: 08 out. 2023

BIANCO, Fernando Orben. **A aplicabilidade da inversão do ônus da prova diante da dificuldade de comprovação do assédio moral no processo trabalhista**. 2017.

Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/fef3cfa2-5779-4a26-9edf-28fdcae8b5e7>>

Acesso em: 20 abr. 2024

BRASIL, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Acesso em: 15 out. 2023

BRASIL, [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**.

Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL, Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **A proteção do consumidor e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm

Acesso em: 20 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Perícia médica é indispensável para avaliar relação entre atividade profissional e doenças como Burnout**. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/pericia-medica-e-indispensavel-para-avaliar-relacao-entre-atividade-profissional-e-doencas-como-burnout>

Acesso em: 06 abr. 2024

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. rev. E atual São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020644-52.2019.5.04.0004**. Relator Maria Madalena Telesca. 3ª Turma. Porto Alegre, 27 de março de 2023. Disponível em:

<<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/ClaeDG3OLQipc1Yb81P9ug>>

Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020145-91.2022.5.04.0124**. Relator Luciane Cardoso Barzotto. 8ª Turma. Porto Alegre, 18 de setembro de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/nuo6ehTkrEzNf3824p5pFg>>
Acesso em: 27 abr. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0002089220125040303**. Relator: Des. Alexandre Corrêa da Cruz. Porto Alegre, RS, 07 de fevereiro de 2013. Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/128385331/inteiro-teor-128385341>>
Acesso em 27 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000106-42.2023.5.12.0051**. Relator Mari Eleda Migliorini. 5ª Turma. Santa Catarina, 07 de março de 2024. Disponível em: < <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>>
Acesso em: 27 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010423-91.2017.5.15.0030**. Relatora Rosemeire Uehara Tanaka. 6ª Câmara. 14 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>>
Acesso em: 27 abr. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário 01180-2012-005-17-00-8**. Relator Carlos Henrique Bezerra. Vitória, ES, 29 de abril de 2013. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418271307/recurso-ordinario-1180002820125170005>>
Acesso em: 05 mai. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1588-92.2017.5.12.0032**. Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte. 3ª Turma. Brasília, 15 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/92d4cb360935a5d7b622a5ffe8236c7>
Acesso em: 05 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumentos ao Recurso de Revista nº 238800-96.2009.5.12.0048**. Relatora Kátia Magalhães Arruda. 5ª Turma. Brasília, 07 de dezembro de 2011. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6bae2c50741b697abc2d90193432ed6f>>
Acesso em: 28 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 577-89.2014.5.20.0006**. Relatora Katia Magalhaes Arruda. 6ª Turma. Brasília, 17 de agosto de 2016. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/cf014d1d00cf43ca6892bb9aedfd4843>>
Acesso em: 06 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 81600-06.2008.5.05.0032**. Relator José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Brasília, 17 de junho de 2015. Disponível em:
< <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d60b99af66b7f6b7c6dd9dad27c1757d>>
Acesso em: 06 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 208-92.2012.5.0303**. Relator João Batista Brito Pereira. 5ª Turma. Brasília, 17 de setembro de 2023. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ab833d6b347dd812f67cd055de4219e4>>
Acesso em: 27 abr. 2024

BRASIL, Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>
Acesso em: 15 out. 2023

BRASIL, Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>
Acesso em: 15 out. 2023

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

DIAS, Isabel. **Violência contra mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual**. Instituto universitário de Lisboa. 2008. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1201>
Acesso em: 19 out. 2023

DICIONÁRIO PRÁTICO MICHAELIS. São Paulo: DTS Software Brasil, ed. em CD-ROM, maio 1998.

DICIONÁRIO AURÉLIO. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aurelio-2/>
Acesso em: 05 mai. 2024

DINAMARCO, Cândido Rangel; LOPES, Bruno Casconcelos Carrilho. **Teoria geral do novo processo civil**. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: face do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresa. São Paulo, 2001.
Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37707/36456>.
Acesso em: 08 out. 2023

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 21. Ed. São Paulo: Editora Nacional, 1986.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018.

GRECO, Leonardo. O conceito de prova. In: MARINONI, Luiz Guilherme (Org). **Estudos de direito processual civil**: homenagem ao professor Egas Dirceu Moniz de Aragão. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. São Paulo: Expressão popular; Perseu Abramo, 2016.

GUEDES, Marcia Novaes. **Mobbing: violência psicológica no trabalho**. Revista LTr- Legislação do Trabalho. V.67, n. 2. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: a dignidade violada. Aletheia, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LAPOLLA, Denise. **Assédio Moral nas relações de trabalho**: indiferença e omissão agravam o problema, Procuradoria Regional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-indiferenca-e-omissao-agravam-o-problema/1796785>>
Acesso em: 22 out. 2023

Lei 1.163, de 24 de abril de 2000. **Lei contra assédio moral**. Câmara Municipal de Iracemápolis. Iracemápolis, São Paulo, 24 abril. 2000.
Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contra-assedio-moral-de-iracemapolis-sp/>.
Acesso em: 12 out. 2023

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. Tocantins: Intellectus, 2003.

LUBIT, Roy. **O impacto dos gestores narcisistas nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/C9zncnNFYvyYKyF7QgfNmFP/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Resumindo%2C%20o%20narcisismo%20destrutivo%20em,capacidade%20de%20liderar%20com%20efici%C3%Aancia>. Acesso em: 16 out. 2023

MARINONI, Luiz Guilherme, ARENHART, Sérgio Cruz. **Comentários ao Código de Processo Civil**. V.5. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo de conhecimento**. 7. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MARTINES, Fernando. Condenação de assédio moral precisa de prova além de depoimento, diz TRT-18. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2019-ago-20/condenacao-assedio-moral-prova-alem-depoimento/> > Acesso em: 06 abr.2024

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 38ª. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MOREIRA JUNIOR, Landial. **Assédio Moral no ambiente de trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas anti-assédio e o compliance como ferramenta de prevenção**. Curitiba: Appris, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, 2004.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

OPAS, **Organização Pan-Americana da Saúde**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude> Acesso em: 22 ago. 2023.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 1 ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

SANTOS, José Aparecido dos. Teoria geral das provas e provas em espécies. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Curso de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SCHATZMAM, Mariana *et al.* Aspectos definidores de assédio moral. In. GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Alessandro da. **O direito do trabalho no capitalismo dependente: limites, potência, efetividade**. São Paulo: Outras Expressões, 2020.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista, 2014. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>
Acesso em: 12 out. 2023.

SILVA, Alexsandro. **Análise do direito das vítimas do assédio moral no trabalho à luz da legislação vigente**. Revista Ibero – Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v9. n. 05. 2023.
Disponível em: < <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10278/4083>>
Acesso em: 15 out. 2023

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Ltr, 2003.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; DIDIER JR., Fredie; TALAMINI, Eduardo; DANTAS, Bruno (coords). **Breves comentários ao novo Código de Processo Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social: Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.