

VIII CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO
TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE
SOCIAL**

A532

Anais do VIII Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização VIII Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Sinara Lacerda Andrade Caloche, Abner da Silva Jaques e Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-262-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Universalização do conhecimento e democratização da pesquisa

1. Pós-graduação. 2. Pesquisa. 3. Universidade. 4. Universalização do Conhecimento. 5. Democratização do Conhecimento. I. VIII Congresso Nacional da FEPODI (1:2021 : São Paulo, SP).

CDU: 34



VIII CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 18 e 19 de março de 2021, o VIII Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram a “universalização do conhecimento” e a “democratização da pesquisa”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), da Universidade de Marília (UNIMAR), do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 22 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na oitava edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 163 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 15 Grupos de Trabalhos, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Presidente da FEPODI

Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa

Vice-presidente da FEPODI

Abner da Silva Jaques

Tesoureiro da FEPODI

A PROVA DO ASSÉDIO MORAL LABORAL: EMPECILHOS E A PERSPECTIVA DA INVERSÃO DO ÔNUS

PRUEBA DE ACOSO MORAL LABORAL: MANEJOS Y PERSPECTIVA DE CAMBIO DE CARGA

Jocenita Santos Torres ¹
Stephanny Resende De Melo ²
Rayza Ribeiro Oliveira ³

Resumo

O trabalhador, além das dificuldades do exercício de suas funções, sofre com o assédio moral e as complicações em prová-lo no âmbito judicial. Este artigo expõe os aspectos da dificuldade probatória do assédio laboral diante do ônus da prova atribuído ao trabalhador. Assim, a inversão do ônus da prova é instrumento processual adequado para otimizar a comprovação do assédio moral nos litígios trabalhistas? O estudo é relevante por enfatizar um momento processual decisivo tanto para as partes quanto para o magistrado. A metodologia pauta-se na abordagem qualitativa, de natureza básica, de objetivo descritivo-exploratória, com procedimentos de pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Assédio moral laboral, Dificuldade probatória, Instrumento processual do ônus da prova

Abstract/Resumen/Résumé

El trabajador, además de las dificultades de sus funciones, sufre el acoso moral y complicaciones de probarlo en el ámbito judicial. Aquí expone aspectos de la dificultad probatoria del acoso laboral ante la carga de la prueba atribuida al trabajador. Entonces, ¿la inversión de la carga de la prueba es una herramienta procesal adecuada para optimizar la prueba del acoso moral en los conflictos laborales? El estudio es relevante porque enfatiza un momento procesal decisivo tanto para las partes como para el magistrado. La metodología se basa en un enfoque cualitativo, básico, descriptivo-exploratorio, con procedimientos de investigación documental y bibliográfica.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Acoso laboral, Dificultad probatoria, Instrumento procesal de la carga de la prueba

¹ Graduada em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Sergipe.

² Advogada. Pesquisadora em Direito. Especialista em Direito Internacional pela Damásio Educacional. Pós-graduanda em Direito Penal e Processo Penal pela Escola Brasileira de Direito (EBRADI).

³ Orientadora. Advogada. Professora universitária. Pesquisadora em Direito. Especialista em Direito. Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes (UNIT). Doutoranda em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um problema social grave e antigo, contudo, o reconhecimento dos seus impactos na saúde do trabalhador despertou a atenção da sociedade, pesquisadores e das instituições somente nos últimos anos. Embora já tenha sido reconhecido doutrinária e judicialmente, percebe-se que esse fenômeno ainda segue, em muitos casos, de modo invisível, diante da dificuldade de sua caracterização e comprovação em juízo.

Sob a perspectiva do ônus probatório, no Brasil, a Lei n. 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, trouxe algumas inovações importantes acerca do instituto da inversão do ônus da prova, em que o ônus deixa de ser estático e expressamente passa a admitir a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova pelo juiz, conforme positivado no artigo 818, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e seus parágrafos. Nesse contexto, tem-se a figura do empregado como a parte mais vulnerável da relação, diante do empregador detentor de técnicas e melhores condições para adquirir e formular provas. Assim, quando comprovada a hipossuficiência do trabalhador no caso concreto, surge a possibilidade da aplicação da inversão do ônus da prova, devidamente fundamentada pelo juiz.

Este estudo pretende, portanto, analisar os aspectos da dificuldade probatória do assédio moral atribuída ao trabalhador, buscando enfatizar uma análise acerca da aplicabilidade da inversão do ônus da prova como forma de proteger a parte vulnerável da relação. Assim, questiona-se: a inversão do ônus da prova é instrumento processual adequado para otimizar a comprovação do assédio moral nos litígios trabalhistas? A hipótese inicial é a de que se trata de instrumento processual adequado à comprovação do assédio moral no meio laboral.

Desse modo, neste trabalho, será trazida uma abordagem conceitual do assédio moral no ambiente de trabalho, suas características e suas formas de prevenção diante da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST); em seguida, destacar-se-á a dificuldade probatória do assediado, com análise jurisprudencial, para, ao final, apresentar discussão acerca da necessidade de flexibilização da regra de distribuição do ônus da prova na esfera trabalhista com a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova.

Diante do exposto, convém destacar que a metodologia empregada neste resumo se pautou no método indutivo, diante de uma abordagem qualitativa do problema de pesquisa, de natureza básica, de objetivo descritivo-exploratória, com procedimentos de pesquisa documental e bibliográfica. A seguir, exposição da pesquisa.

DESVENDANDO O ASSÉDIO MORAL LABORAL

Apesar de o fenômeno em estudo possuir algumas denominações diferentes¹, será adotada, pela presente pesquisa, a nomenclatura utilizada no Brasil, qual seja, assédio moral, dispensando-se, portanto, as demais terminologias, uma vez que toda violência física ou psicológica causa dano, material ou extrapatrimonial, mesmo admitindo-se a hipótese de uma retratação por parte do agressor. Assim, entende-se o contexto do assédio moral no sentido de que o ato já foi consumado no exato momento da agressão, deixando marcas internas que humilham e ferem a ética e a moral do trabalhador, com o único objetivo de violar os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. (LIMA, 2019, p. 13).

Para Barros Júnior (2016, p. 66), mister estabelecer uma definição do assédio a fim de atender a duas finalidades. A primeira, com vistas a demonstrar a relevância do tema, bem como a necessidade de combater e preveni-lo, e a segunda, a delimitação terminológica com intuito de evitar sua banalização, afinal de contas, é preciso ter conhecimento que o assédio sempre causa sofrimento à vítima, pois, mesmo não acarretando danos à saúde naquele momento, refletirá em outras esferas na vida do trabalhador, a exemplo da psicológica e emocional.

Sobre o assunto, Barbosa e Bender (2019) asseveram que, juridicamente, as violências psicológicas, no ambiente de trabalho, passam a ser delineadas sob dois prismas. Quanto ao primeiro, a violência ocorre de forma individual, caracterizada por repetidos ataques psicológicos à vítima, atos aparentemente inocentes ou até mesmo ostensivamente humilhantes, que afetam psiquicamente o empregado e degradam as condições de trabalho. Já em relação ao segundo, os atos ocorrem de forma institucionalizada, instituídas pela gestão organizacional com intuito de desestabilizar o trabalhador. (BARBOSA; BENDER, 2019 p. 6-7).

Atualmente, no cenário laboral, o assédio moral pode ser entendido como qualquer conduta abusiva reiterada e sistemática que atente contra a dignidade, a personalidade e a honra do indivíduo; promovida por um ou mais, em igual ou distinta posição hierárquica, que, no seu conjunto, contribui para o mal-estar físico e psíquico da vítima. Acerca desse assunto,

¹ A prática de assédio moral no trabalho assume denominações distintas, de acordo com os contextos e culturas, a saber, *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* ou *harassment*, nos Estados Unidos da América e na Inglaterra; *psicoterror* ou *acoso moral*, na Espanha; *harcelement* moral, na França; *ijime*, no Japão e assédio moral no Brasil. HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 85).

Pamplona Filho, Lago Júnior e Braga (2016, p. 8) aduzem que na relação de trabalho subordinado a situação assume proporções mais dramáticas em virtude da hipossuficiência do trabalhador, que diante da possibilidade de perder seu emprego acaba se submetendo às práticas abusivas psicológicas em silêncio, não somente do seu empregador, mas também de seus próprios colegas de trabalho.

Apesar de ocorrerem diversas violências, faz-se necessário destacar que nem todas elas podem ser caracterizadas como assédio, a exemplo de meros aborrecimentos e estresse advindos de sobrecarga de trabalho. Contrariando esse posicionamento, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prevê que a sobrecarga de trabalho poderá ser entendida como assédio moral utilizada para desqualificar ou punir um indivíduo de modo específico. (TST, 2018, p. 11; FERLING, 2019, p. 9).

No que tange à prevenção da prática do assédio moral no ambiente laboral, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST destaca algumas formas² de prevenir a ocorrência desse fenômeno, contudo, enfatiza a informação como a principal, traduzida pela necessidade de garantir que todos tenham conhecimento sobre o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho. Assim, tal reconhecimento contribuiria tanto para reduzir quanto para eliminar essa prática. (TST, 2018).

Ultrapassada a etapa de caracterização do assédio moral no trabalho, percebe-se que o levantamento de provas se torna dificultado pela natureza do ato lesivo, que, como já visto, por muitas vezes, se apresenta de forma dissimulada. Ademais, deve-se pontuar ainda a posição desfavorável do trabalhador, detentor de reduzido controle ou até mesmo nenhum do ambiente laboral, no que diz respeito à produção de provas. É nesse contexto que o presente estudo seguirá no próximo tópico, apresentando os aspectos gerais das dificuldades encontradas pelas vítimas para reunir provas das agressões.

ASSEDIADO E COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL: PROVA DIFICULTADA

² Destacam-se as seguintes formas: Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho; Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais; Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; Reduzir o trabalho monótono e repetitivo; Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho); Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias. TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare** – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Secretaria de Comunicação Social do TST. Publicada em 12 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 set. 2020.

Santos (2004, p. 546) assevera que a prova se destina a levar ao conhecimento do juiz a verdade dos fatos da causa, chamando atenção para dois tipos: o primeiro, no sentido objetivo, seriam os meios destinados a fornecer ao juiz o conhecimento da verdade dos fatos deduzidos em juízo, ao passo que o segundo, no sentido subjetivo, seria aquele que se forma no espírito do juiz, quanto à verdade desses fatos. Podendo-se, então, inferir que a convicção do juiz acerca da existência ou inexistência dos fatos decorre das provas produzidas.

É cediço que a questão probatória consiste em aspecto decisivo no sistema processual, uma vez que o seu objetivo será demonstrar a veracidade dos fatos alegados pelas partes em litígio. Nesse sentido, a comprovação do assédio moral laboral consiste em uma missão árdua para a vítima, parte frágil da relação. Bianco (2017, p. 26) aduz que a produção de provas pelos trabalhadores, principalmente no que tange àquele assédio do tipo vertical, cujo agressor é o próprio empregador, ou o seu preposto, fica prejudicada pelo fato de a provável testemunha ser um colega de trabalho, que, por sua vez, possui o receio de ser a próxima vítima, ou até mesmo de perder o emprego.

Ainda, Barbosa e Bender (2019, p. 13) apontam que existem dois elementos que dificultam a elaboração de leis sobre o tema e, conseqüentemente, a responsabilização cabível. Primeiro, o elevado grau de subjetividade da agressão e, segundo, a dificuldade de a vítima estabelecer o nexo causal entre o ato lesivo e uma possível situação de adoecimento.

Compartilhando o mesmo entendimento, Margarida Barreto (2018) assevera acerca da dificuldade de se perceber a incidência do assédio logo no início, pois tudo ocorre de forma muito sutil, e como exemplo ilustrativo cita um chefe isolando um trabalhador, apontando suas dificuldades em relação àqueles que possuem maior produtividade, visando tão somente expor, humilhar. E, do outro lado, percebe-se a vítima com sentimento de culpa por entender que não deu o máximo de si para realizar determinada atividade e, por consequência, atingir metas, podendo ainda considerar o ato lesivo como algo natural, deixando de fazer qualquer correlação dessas violências com a estratégia organizacional com foco na produção acelerada, desmedida. (BARRETO, 2018).

Sob essa perspectiva de reconhecimento da prática do fenômeno, Margarida Barreto aduz para a não existência de um equipamento capaz de medir a quantidade do sofrimento provocado pela agressão devido à natureza subjetiva do assédio moral, contudo, existem componentes capazes de proporcionar a identificação do ato lesivo, como por exemplo: se a pessoa humilha um trabalhador e logo após pede desculpas e circunstância semelhante não volta a acontecer, para por aí. (BARRETO, 2018).

Todavia, se a pessoa que praticou a humilhação volta a fazê-lo, no dia seguinte repete o ato, e essa agressão se prolonga no tempo, não mais poderá ser considerado como ato acidental a atitude daquele chefe. Logo, a partir desse momento, o trabalhador deve compor seus registros a fim de reunir provas, tais como, anotações, gravações, em caso de consulta médica, guardar atestado, receita de medicamentos prescritos para o tratamento de pressão alta, depressão, etc., com vistas a provar o nexo causal em juízo.

Acerca da partição de provas entre os litigantes, o art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que o encargo processual de demonstrar o fato constitutivo do seu direito recai sobre o reclamante, enquanto que ao reclamado incumbe o ônus de prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do reclamante. (BRASIL, 1943). Contudo, o § 1º do mencionado dispositivo disciplina uma exceção a essa regra ao dispor que, nos casos previstos ou diante de peculiaridades da causa relacionada à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo, o juiz poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada e possibilite à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe for atribuído. (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, percebe-se que a produção de provas se constitui em um verdadeiro desafio para a vítima que se encontra em uma posição de desvantagem, tendo em vista que a mera alegação do dano advindo do assédio moral não é suficiente para sua caracterização, já que, de acordo com a legislação, faz-se necessária a apresentação de provas contundentes que comprovem a efetiva conduta.

Sobre a dificuldade probatória, em decisão do Tribunal Superior do Trabalho prolatada pela 8ª Turma e publicada em 25 de setembro de 2020, demonstrou-se, com toda clareza, o quanto é difícil para a vítima do assédio moral juntar provas acerca das agressões sofridas dentro do recinto organizacional (BRASIL, 2020), pois, ao analisar-se o referido julgado denota-se que o pedido do reclamante foi denegado pela inexistência de provas que indicassem o nexo de causalidade da doença, ou seja, a vítima não conseguiu provar que as atividades exercidas ou as condições de execução do trabalho se originaram ou agravaram a enfermidade. Enfim, não restou comprovada a culpa patronal.

Ainda nesse mesmo sentido, tem-se decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná emitida pela 6ª Turma e publicada em 09 de junho de 2015, em que também é denegado o pedido do autor, por falta de prova robusta acerca da conduta ilícita do assédio moral, ratificando também o ônus da prova ao reclamante, além de atribuir como irrelevante o depoimento prestado pela testemunha da vítima. (BRASIL, 2015b).

Diante dos julgados supracitados [e considerando-se a existência de outros tantos nesse sentido³], verifica-se a dificuldade probatória em juízo por parte das vítimas do assédio moral. A partir dessa análise e com vistas a proporcionar um equilíbrio de forças entre as partes envolvidas na ação trabalhista, pretende-se apresentar o instituto da inversão do ônus como alternativa provável de o trabalhador obter êxito nas demandas judiciais.

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA: UMA POSSIBILIDADE AO ASSEDIADO

Observa-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, como regra geral, o ônus da prova cabe àquele que faz a alegação, conforme disposto nos artigos 818, I, da Consolidação das Leis Trabalhistas e 373, I, do Código de Processo Civil. Contudo, na esfera trabalhista, a Lei n. 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, trouxe algumas alterações importantes acerca do instituto da inversão do ônus da prova, partindo do princípio que a distribuição do ônus deixa de ser estática e, expressamente, passa a admitir a teoria da distribuição dinâmica do ônus pelo magistrado, conforme previsão do art. 818 e parágrafos da CLT. (BRASIL, 1943; BRASIL, 2015a).

Desta feita, percebe-se a necessidade de flexibilização da regra de acordo com a situação, como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho, em que poderia ser aplicado o instituto da inversão do ônus da prova, podendo o juiz atribuir à parte contrária da que fez a alegação o ônus de provar que agiu de forma razoável, respeitando os direitos fundamentais do autor. Dessa forma, entende-se que o magistrado poderia lançar mão ao instituto inversão do ônus da prova, com intuito de proteger a parte vulnerável da relação jurídica trabalhista, visando evitar injustiças e impunidades.

Sobre a capacidade probatória, Schiviavi (2014, p. 684) apresenta seu ensinamento aduzindo que diante do estado de hipossuficiência⁴ do trabalhador, em constituir provas para

³ TRT-1 - RO: 00011263320125010060, 8ª Turma, Relatora: Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães, publicado em 18/06/2015. TRT-2 - RO: 00007199420135020082, 3ª Turma, Relator: Des. Kyong Mi Lee, publicado em 23/04/2015. TRT-19 - RO 0000254-35.2019.5.19.0007 0000254-35.2019.5.19.0007, Relator: Des. Pedro Inácio, publicado em 23/10/2019. TRT-6 - RO 0001272-73.2015.5.06.0143, 3ª Turma, Relatora: Des. Ana Catarina Cisneiros Barbosa, publicado em 14/06/2017. TRT-1 - RO 0001149-72.2011.5.01.0008, 3ª Turma, Relator: Antônio Cesar Coutinho Daiha, publicado em 22/03/2016.

⁴ Convém examinar a diferença de dois conceitos relevantes, tanto para o direito do consumidor quanto para o direito do trabalho, a saber, a vulnerabilidade e a hipossuficiência. A hipossuficiência é uma marca específica de um indivíduo, ou até mesmo de uma coletividade, mas, nunca de todos os consumidores, já a vulnerabilidade é uma característica inerente a todos os consumidores, seja rico ou pobre, crédulos ou espertos. E, quando o fornecedor utiliza suas técnicas mercadológicas para se aproveitar da hipossuficiência do consumidor, configura-se a abusividade da prática. Nessa esteira, percebe-se claramente que o princípio da vulnerabilidade possui aplicabilidade na esfera trabalhista quando se observa a condição do trabalhador, a parte mais fraca da relação que necessita de proteção diante de sua limitação dentro do recinto laboral traduzida pela sua hipossuficiência.

apresentar em juízo, podendo até comprometer o seu próprio acesso à justiça, no processo do trabalho existe enorme pertinência a utilização do instituto inversão do ônus da prova. Logo, em razão da compatibilidade, entende ser viável a aplicação da regra do instituto da inversão do ônus da prova, presente no Código de Defesa do Consumidor, no processo do trabalho.

Nesse sentido, Leite (2010, p. 572) traz a sua contribuição afirmando que a declaração de inversão do ônus da prova poderá ocorrer até mesmo na instância ordinária, ou seja, perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), contudo, é vedado o reexame de provas e fatos na instância extraordinária. Dessa forma, observa-se a extrema importância da inversão do ônus da prova, tendo em vista que estas são constituídas a fim de alcançar uma paridade de armas na busca da verdade real dos fatos e consequentemente um julgamento adequado e justo.

Ainda sobre a prova, importante mencionar a disposição contida no Enunciado n.º 2, III, aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, patrocinada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual compartilha o entendimento de que, quando da prática de ato lesivo com intuito de ferir os direitos fundamentais ou princípios constitucionais do trabalhador, caberá ao empregador o ônus de provar que agiu sob motivação lícita. (ANGELOTTO JUNIOR, 2014).

Diante disto, percebe-se que a redistribuição da prova poderá ser decretada pelo juiz, em decisão fundamentada, quando observada uma particularidade no caso concreto, como a dificuldade de demonstrar o assédio moral por parte da vítima, parte vulnerável da relação jurídica, que visivelmente não consegue suportar o cumprimento da distribuição tradicional do ônus probatório. Dessa forma, observa-se que a nova legislação trabalhista inovou ao positivar a possibilidade de distribuição dinâmica do ônus da prova e, com isto, trouxe para o trabalhador maiores chances de obter uma sentença favorável nas ações judiciais trabalhistas quando estas tratarem do tema assédio moral no ambiente laboral.

Apesar de a medida ainda ser acolhida por apenas parcela minoritária do Judiciário, pode-se observar a importância de alguns julgados aplicando o instituto da inversão da prova nos casos de assédio moral e sexual, com vistas a uma prestação jurisdicional mais justa e efetiva, merecendo especial destaque a decisão do TRT da 3ª Região, em sede de recurso ordinário. (BRASIL, 2011).

Analisando-se o referido julgado, no que tange ao pedido de indenização por danos morais, voltada a causa de pedir sobre assédio sexual, percebe-se a flexibilização do encargo probatório da vítima, cujo pleito indenizatório foi deferido considerando a natureza do ato lesivo, que, por muitas vezes, ocorre estrategicamente às escondidas, logo, a constelação de indícios foi determinante para considerar o ato como ilícito e, conseqüentemente, condenar o agressor. Dessa forma, o entendimento firmado concluiu através da analogia que da mesma forma que não é possível obter prova documental do pagamento feito por fora, também não se pode exigir prova cabal do assédio realizado na intimidade das astúcias do assediador.

Nesse toar, apresenta-se outro julgado, em que se ratifica a tendência do judiciário no sentido de flexibilizar a distribuição do ônus da prova. Desta vez, enfatiza-se a decisão do TST, AIRR-129-33.2013.5.01.0022, 8ª Turma, de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 16/10/2020. Em relação ao pedido de indenização por assédio moral, este foi deferido com pleno reconhecimento da dificuldade na produção de provas por parte do empregado, justificando ainda que, nesses casos, o aplicador do direito deve-se valer de regras que atenuem o encargo probatório da vítima, fazendo-o através de técnicas como a inversão do ônus da prova ou utilizando-se de provas indiretas, considerando-se provado o fato a partir de um conjunto de indícios correlacionados com aquele.

CONCLUSÃO

O estudo do assédio laboral é de extrema importância por se tratar de uma lesão que tende a afetar diretamente a saúde do trabalhador, podendo gerar dano de natureza física ou psíquica, trazendo consequências graves em sua vida, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal. Nesta pesquisa, foi possível observar que apesar de já ter sido reconhecido doutrinária e judicialmente, esse fenômeno ainda caminha, em muitos casos, de modo invisível devido à dificuldade de sua caracterização, comprovação em juízo e ausência de legislação específica.

Assim, destaca-se a importância da disseminação dos elementos caracterizadores acerca do tema, visto que a informação se constitui na principal ferramenta para prevenir a ocorrência dessa agressão. Dessa forma, entende-se que o trabalhador somente teria condições de reconhecer se o tratamento que está sendo submetido é lesivo, se tiver conhecimento sobre o que é assédio moral e quais seriam os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho. Logo, tal reconhecimento contribuiria tanto para reduzir quanto eliminar essa prática lesiva.

No que tange à produção de provas, verificou-se que se trata de um momento extremamente importante e decisivo para partes envolvidas no processo do trabalho, pois, visa detalhar ao máximo o fato ocorrido com vistas a alcançar a verdade real e assim proporcionar o convencimento do magistrado.

Dessa forma, apesar de ainda ocorrer de forma tímida, entende-se ser justa a aplicação da inversão do ônus da prova, quando da prática do assédio moral, deixando-a a cargo do empregador provar que agiu de forma lícita diante dos direitos fundamentais do empregado. Assim, vislumbra-se que esse ato lesivo passe a ser reconhecido em maior escala e, por força disso, a impunidade encaminhe-se para a extinção.

REFERÊNCIAS

ANGELOTTO JUNIOR, Sergio. **Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**. Enunciado n.º 2, inc. III, aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. 2014. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho> Acesso em: 19 out. 2020.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, Ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200419&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2020.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**: entrevista com Margarida Barreto. Youtube. Publicado em 20 de setembro de 2018, UNESP-Franca. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZupdQbwRE4o>, Acesso em: 20 out. 2020.

BARROS JUNIOR, J. O. de A. **Assédio moral acidentário**: a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador. 2016. 206 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei n. 15.452**. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.105**. Código de Processo Civil Brasileiro. 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. **PR-27486-2014-028-09-00-3-ACO-18505-2015** - 6ª Turma. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado em 09 de junho de 2015. 2015b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. 3ª Região. RO 01302-2010-129-03-00-9. 2ª Turma. Publicado em 12 de junho de 2011. Relator Des. Sebastião Geraldo de Oliveira. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24522770/recurso->

ordinario-ro-91201300710006-df-00091-2013-007-10-00-6-ro-trt-10/relatorio-e-voto-24522772 Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. AIRR-695-91.2017.5.10.0021. Publicado em 25 de setembro de 2020. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Brasília, 2020. **Jusbrasil**. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933202029/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6959120175100021> Acesso em: 11 out. 2020.

BIANCO, Fernando Orben. **A Aplicabilidade da Inversão do ônus da Prova diante da Dificuldade de Comprovação do Assédio Moral no Processo Trabalhista**. 2017. Monografia - Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Universidade do Sul de Santa Catarina, Porto Velho, 2017. Disponível em: <http://www.riuni.unisul.br/handle/12345/6483> Acesso em: 20 set. 2020.

FERLING, Cláudia Cristina Ferreira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana**. 2019. 24 f. Trabalho de conclusão de curso. Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2019. Disponível em: <http://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/20100/CLAUDIA.CRISTINA.FERREIRA.FERLING.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 11 set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral**. Curitiba: Juruá, 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JÚNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. n. 190, 2016, p. 1-35.. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229> Acesso em: 20 set. 2020.

SANTOS, Moacyr A. **Primeiras linhas de direito processual civil**, v.2. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 7 Ed., São Paulo: editora LTR, 2014.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Secretaria de Comunicação Social do TST. Publicada em 12 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 set. 2020.