



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

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

**VINÍCIUS MAXIMINO DE SOUZA SANTOS
JOSÉ EDUARDO DE SANTANA MACEDO**

ARACAJU

2015

VINÍCIUS MAXIMINO DE SOUZA SANTOS

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

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

A DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

VINÍCIUS MAXIMINO DE SOUZA SANTOS¹

RESUMO

A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho torna-se uma questão preocupante nos dias atuais. O trabalhador vítima do assédio se vê frustrado em ir a juízo e não conseguir provar a situação sofrida por ele. Muito embora, o assédio moral possa gerar a reparação do dano sofrido pela vítima, conforme reconhecido pela doutrina e jurisprudência atuais, o que se tem visto no âmbito da prática dos juízos trabalhistas, é a enorme dificuldade de se provar o que é alegado na exordial. Diante disso, busca-se, ao longo deste trabalho, demonstrar algumas possíveis causas que contribuem para a dificuldade probatória do assédio moral no trabalho, bem como, meios de atenuar esse encargo probatório pela vítima dos assaques, além de; conceituá-lo, mostrar suas causas, tipos, formas de prevenção e combate. Afim de que, essa proposta venha a se tornar viável, o autor do presente artigo utiliza-se de vasto material de pesquisa, dentre os quais: livros, revistas jurídicas, artigos de autores renomados, matérias da web e jurisprudência para compor este trabalho que esclarece os principais pontos da problemática trabalhista atual denominada: assédio moral.

PALAVRAS-CHAVE: ASSÉDIO.MORAL.DIFICULDADE.PROVA.TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é, sem sombras de dúvidas, a grande problemática da atualidade no contexto trabalhista. Nunca se debateu tanto sobre tal tema quanto hoje. Assim, assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o próprio trabalho humano. A novidade reside na intensificação, amplitude, gravidade e banalização dessa prática dentro da estrutura organizacional trabalhista.

Tal fenômeno ganha forma a partir de atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados e até mesmo praticado pelos próprios colegas de labuta contra um ou mais empregados. Trata-se da exposição de

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: vinicius.maximino21@gmail.com

trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que se chama de violência moral. Tais atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde e o emprego do trabalhador.

Tendo isso em vista, o estudo em análise irá promover uma reflexão no leitor sobre essa nova forma de violência no ambiente de labuta diária. Esclarecendo o que é o assédio moral, suas causas, tipos e principalmente, de que maneira a vítima do assédio poderá diminuir a dificuldade na produção de provas.

Defender-se-á no presente artigo a inversão do ônus probatório em favor do empregado, aplicando-se subsidiariamente o Art. 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor nas demandas trabalhistas que envolvem tal prática.

Além disso, busca-se proporcionar o conhecimento desse mal do mundo globalizado e competitivo para todos aqueles que sofreram e possam vir a sofrer com o assédio moral. A finalidade é que informados sobre o tema em comento; possam reagir, denunciar aos órgãos competentes e impedir que a prática do assédio moral no contexto trabalhista, privado ou público, se torne uma epidemia no Brasil.

2 CONCEITUAÇÃO E CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Conceito

O assédio moral a cada dia torna-se uma problemática comum no judiciário trabalhista. Os casos que vêm à pauta estão aumentando de forma considerável. Logo, estudar esse fenômeno do assédio torna-se imprescindível.

Para que se entenda a dimensão do problema faz-se necessário conceituá-lo.

Aguiar (2006,P.79) apresenta um conceito sobre assédio moral elaborado por *Marie France Hirigoyen* como:

“[...] Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (...), que não passa apenas pela insistência impertinente e pela perseguição em relação a alguém, mas, necessariamente, pela repetição ou sistematização desta conduta abusiva, configurando a prática de perversidade no local de trabalho.”

Já a cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego define o assédio moral como sendo:

“[...] Atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte”

O assédio moral é uma expressão que se originou no Brasil decorrente de uma lei do município de São Paulo n.1163/2000, de 10 de janeiro de 2002. Assim, sua figura jurídica é bem recente. Apesar de o fenômeno da violência moral nas organizações de trabalho ser muito antigo; a exagerada subordinação e hierarquia existente entre empregados e empregadores ocasionava tais abusos. (AGUIAR,2006).

Em razão de sua atual importância, o assédio moral nas relações trabalhistas não se restringiu às regras e definições da Organização Internacional do Trabalho ou, ainda, do Ministério do Trabalho e Emprego. Diversos doutrinadores da área jurídica buscaram conceituá-lo, sob diferentes pontos de vista.

Para Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (APUD WORDPRESS,2008, {S/P}), a expressão “assédio” significa cerco, sítio a um lugar fortificado, Insistência, teimosia junto a alguém, rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje, ato ou efeito de humilhar, tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar.

Quanto à expressão “moral”, esta compreende um aspecto filosófico, ligado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulam a conduta da sociedade (CARVALHO,2009).

Sob uma ótica empresarial, (ALVARENGA, 2012, P.25); define:

“[...] O assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.”

Já conforme Ferreira (2004, P.49):

“[...] Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psíquica.”

Sob um último enfoque, Guedes (2004,P.32) denomina assédio moral ou mobbing como:

“[...] todos os atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.”

Percebe-se, assim, que a conceituação de assédio moral pode assumir os mais variados aspectos, porém, o foco dado pelos mais renomados estudiosos desse fenômeno é bem parecido. A dignidade do trabalhador posta em risco no ambiente laboral é o centro de quase todas as definições existentes.

2.2 Causas do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Toda relação de emprego possui como elemento indispensável para sua respectiva caracterização, a chamada: subordinação. Essa é o poder-dever que o empregador possui sobre a relação de trabalho, afim de que; possa dirigir a atividade produtiva e atribuir tarefas e responsabilidades aos respectivos empregados.

Correia (2010,P.47) explica esse requisito da seguinte maneira:

“[...] Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento ele terá o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços”. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.

Note que, na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário, etc. Essa subordinação não alcança a vida pessoal do trabalhador.”

Torna-se claro que a subordinação deve ser exercida com cautela pelo patronato, pois o exercício arbitrário desse poder-dever com o desvirtuamento de tal atribuição pode quebrar a convivência harmoniosa e de respeito no ambiente laboral; a ponto de se tornar um local insuportável para o empregado que se vê pressionado a todo momento.

Essas relações hierárquicas podem gerar ou ser causa do assédio moral com subordinados de maneira silenciosa e controlada, através de condutas repetitivas e desnecessárias de comando por quem detém o poder,ou,ainda, de forma agressiva e gritante contra um empregado que por algum motivo o chefe não se agrada muito, seja por ele se destacar dos demais na execução de suas tarefas ou até mesmo pela maneira de ser e de agir com os demais membros do labor.

Nesse enfoque, Miranda (2003,P. 45) dispõe que:

“[...] Uma das formas mais usuais de preparação para a prática do assédio moral é a demonstrada pelo congelamento do trabalhador na mesma função, com o mesmo salário, sendo impedido de ascender profissionalmente ou rebaixando-o funcionalmente.”

Nessa mesma linha de raciocínio Ramirez (2003,P.1), por sua vez aponta que:

“[...] A pessoa assemelhada é escolhida, porque tem características que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro, ou outro atributo ao qual lhe resulte inconveniente ao trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo.”

Um ambiente saudável de trabalho depende de como o poder-dever de comandar e dirigir a atividade é exercido pelos respectivos chefes. O exercício arbitrário ou a sua omissão podem favorecer ou gerar condutas maldosas entre trabalhadores de uma empresa. (GUEDES,2004).

A forma como se administra uma empresa ou até mesmo um órgão público, é um fator decisivo. Afinal, quando um determinado setor está enraizado no abuso de poder ou na omissão diante dos comportamentos perversos e opressores; o assédio moral encontra terreno propício ao seu surgimento e propagação

Dessa maneira, verifica-se que há inúmeras causas para o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que esse rol é inesgotável. Uma vez que cada caso de assédio pode ter uma forma, causa ou conotação diferente de qualquer outro que já se teve notícia.

3 TIPOS OU ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL:

A perseguição moral possui diferentes modalidades. Para diferenciá-las é necessário verificar se é dirigida a uma pessoa específica ou ainda a um grupo de trabalhadores. Assim, a classificação se efetua de acordo com os sujeitos envolvidos neste processo.

O tipo mais comum de assédio é o vertical, ou seja, é aquele decorrente do exercício arbitrário do poder diretivo do empregador para com o seu subordinado. É o praticado pelo chefe da empresa ou órgão público.

Segundo Silva (2012, P.174):

“[...] O assédio moral interpessoal do tipo hierárquico ou assimétrico, também conhecido como vertical, configura-se em situações nas quais a violência psicológica emana de atos do empregador ou seu preposto, os quais possuem uma posição de superioridade e o poder de direção, afetando a seus subordinados.”

A prática desse tipo de assédio é a mais difundida pelos meios de comunicação de massa e doutrinadores da área. O padrão é aquele ser perverso que procura desestabilizar um ou mais empregados. Seja para que esses produzam mais ou até mesmo com o intuito de que peçam demissão. Reduzir gastos, livrar-se de um trabalhador indesejado pode ser algum dos inúmeros motivos para que ocorra essa prática pelo chefe da empresa ou repartição pública.

Há também o assédio horizontal. Este é pouco conhecido, pois o número de casos é menor, porém não é raro de se encontrar. Ocorre entre colegas de trabalho que não possuem poder de comando entre si, mas que por algum motivo rejeitam, isolam, tiram brincadeiras ofensivas e maldosas com um ou mais companheiros de labuta.

Silva (2012, P. 174) define ainda da seguinte forma:

“[...] Já o assédio moral horizontal, ou simétrico, verifica-se em situações nas quais a violência psicológica se desenvolve entre companheiros de trabalho. Em geral, ocorre, por exemplo, por competição para obter promoção no emprego, por motivos discriminatórios, por inveja ou por razões políticas. As práticas intimidatórias se mantêm tão somente porque há omissão ou conivência do empregador. Ademais, em alguns casos, é o próprio empregador que estimula a competição perversa entre os empregados, com o fim de aumentar a produtividade, ensejando um ambiente laboral hostil.”

Outra espécie de assédio moral é aquele praticado por pessoas de diferentes hierarquias no trabalho contra um ou mais colegas portadores de HIV ou algum outro tipo de doença contagiosa ou incurável. Infelizmente, no Brasil, pessoas com essas doenças sofrem com a discriminação não só no emprego, como também, nos mais variados ambientes sociais.

Além disso, existe ainda o assédio moral organizacional. É aquele presente dentro de uma organização inteira, de maneira estrutural e enraizada, englobando os mais variados segmentos e funcionários de uma determinada empresa ou órgão público.

Alvarenga (2012, P. 13) esclarece da seguinte maneira:

“O assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.

Diante das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, as empresas precisam se reestruturar para adotarem padrões internacionais de qualidade a fim de enfrentar a competitividade e a lucratividade. Por isso, vivencia-se hodiernamente a era do controle da qualidade total. E o resultado disso é a busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.”

Desse modo, esse tipo de assédio moral coletivo se manifesta em modelos abusivos de gestão. A imposição de metas muito difíceis de se alcançar e a feroz busca por resultados e lucros ocasionam um enorme e constante sentimento de estresse e frustração nos empregados. Isso irá refletir na queda da produtividade e em danos à saúde física e psíquica dos trabalhadores vítimas de tal situação.

4 A DIFICULDADE PROBATÓRIA NO ASSÉDIO MORAL

A produção de provas não é tarefa fácil, principalmente, quando se trata de comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho. A ocorrência do fato muitas vezes se dá de maneira sutil, sendo camuflado em tom de brincadeiras entre colegas; ou entre, o superior e seu subordinado. Assim, a mera alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para formar a convicção do juiz.

Nas palavras de Rodrigo Dias da Fonseca (2007, P.41):

“[...] A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“ você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”.”

A finalidade da prova é formar o livre convencimento do magistrado, afim de que este, utilizando-se do sistema de persuasão racional, também conhecido como livre convencimento motivado, com fundamento no ordenamento jurídico pátrio profira decisão final e justa.

Dispõe os artigos do Código de Processo Civil Brasileiro:

Art. 131.O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

Art. 333.O ônus da prova incumbe:

I- ao autor quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II- ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo, ou extintivo do direito do autor”.

Assim, a distribuição do ônus da prova se distribui de forma equânime segundo a teoria do processo civil, sem levar em consideração as peculiaridades de cada caso. O autor tem a incumbência de provar, por todos os meios em direito admitidos; aquele fato apto a gerar o direito pretendido. Já o réu, por sua vez, tem que provar eventuais fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do autor. Assim, os fatos impeditivos serão aqueles que irão impedir que os fatos alegados pelo autor na inicial sejam considerados passíveis de deferimento.

Um exemplo é quando o empregado pleiteia horas extras e o empregador junta aos autos a folha de ponto do reclamante mostrando que tal alegação é desprovida de fundamento e realidade. Tal ato representa a prova de um fato impeditivo do direito do autor

É nesse sentido que Fredie Didier Jr.(APUD ANDREA DA SILVA SOUZA SANCHES E RENAN BUENO FERRACIOLI), afirmam que:

“[...] Nem sempre autor e réu têm condições de atender a esse ônus probatório que lhes foi rigidamente atribuído(...). E, não havendo provas suficientes nos autos para evidenciar os fatos, o juiz terminará por proferir decisão desfavorável àquele que não se desincumbiu do seu encargo de provar(regra de julgamento).”

Logo, deve-se considerar que o trabalhador vítima do assédio tem uma enorme dificuldade de produzir provas quanto ao fato constitutivo do seu direito, pois é a parte

hipossuficiente na relação de emprego, possui menos conhecimentos gerais e jurídicos, receio de retaliações, dificuldade de arrumar testemunhas e documentos que retratem aquela situação sofrida por ele no seu local de labuta diária.

É nessa linha de pensamento que Ferreira (2010, P. 124) exemplifica alguns documentos que o empregado pode se utilizar para comprovar os fatos alegados :

“[...] além de laudos médicos, comprovantes previdenciários de afastamento do trabalho, o trabalhador assediado moralmente deve preocupar-se com a documentação de todos os gastos materiais despendidos em razão do assédio.”

Faz-se imprescindível, portanto, que o empregado assediado busque maneiras e meios de comprovar, na medida do possível, a situação sofrida por ele. Contar aos colegas o que está acontecendo, afim de que possam testemunhar os fatos; reunir: bilhetes e advertências sem fundamento; relatar o acontecido ao sindicato, ao departamento de recursos humanos e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Tudo isso são provas que devem ser reunidas pelo trabalhador para que suas alegações tenham robustez em sede de instrução do assédio moral em juízo.

4.1 A Inversão do Ônus da Prova Prevista no Código de Defesa do Consumidor

O código de defesa do consumidor prevê no seu Art. 6º, inciso VIII, a inversão do ônus da prova nas relações de consumo. É notório que em tal relação há um desnivelamento entre as partes envolvidas, pois o consumidor não detém conhecimento técnico a respeito do produto ou serviço que está adquirindo, como também, possui menor condição econômica e cultural frente ao fornecedor-empresário. Tendo isso em vista, a dificuldade de se provar algum problema no bem ou serviço adquirido é maior para o consumidor. Logo, o dispositivo em comento visa equilibrar as partes ao inverter o ônus da prova para aquele que possui maior facilidade de produzi-la.

Prescreve o CDC:

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;

Theodoro Júnior (APUD LORA, 2012. P.20) diz que:

“[...] A legislação protetiva do consumidor parte da constatação genérica de sua vulnerabilidade no mercado de consumo. Sua ratio essendi é, portanto, a busca do reequilíbrio da relação de consumo, “ seja reforçando, quando possível, a posição do consumidor, seja proibindo ou limitando certas práticas do mercado” (...). O mecanismo da inversão do ônus da prova se insere nessa política tutelar do consumidor e deve ser aplicado até quando seja necessário para superar a vulnerabilidade do consumidor e estabelecer seu equilíbrio processual em face do fornecedor (...).”

Essa inversão do ônus probandi não se dá ao livre arbítrio do magistrado. Ele deve observar os requisitos previstos no inciso VIII do art. 6º do CDC e caso se verifique que estão presentes deve-se conceder a inversão do ônus da prova. O dispositivo supracitado prevê os seguintes pressupostos: verossimilhança da alegação; e a hipossuficiência do consumidor.

Existindo a presença de um desses fundamentos pode-se conceder a inversão em comento.

Theodoro Júnior (Apud LORA, 2012. p.19) ainda explica que:

“[...] A verossimilhança é juízo de probabilidade extraída de material probatório de feitiço indiciário, do qual se consegue formar a opinião de ser provavelmente verdadeira a versão do consumidor. Diz o CDC que esse juízo de verossimilhança haverá de ser feito “ segundo as regras ordinárias da experiência” (Art. 6º,VIII).Deve o raciocínio, portanto, partir de dados concretos que, como indícios, autorizem ser muito provável a veracidade da versão do consumidor.”

Ressalte-se ainda que Moreira. (Apud LORA,2012), afirma:

“[...] Estará o juízo autorizado a inverter o ônus da prova quando formar, pelo material probatório à sua disposição no processo, um juízo de probabilidade, de tal modo que se lhe afigure provavelmente verdadeira a alegação do consumidor”

No que tange à Hipossuficiência, é um conceito um pouco mais amplo, pois refere-se tanto a capacidade econômica quanto a informações e conhecimentos sobre o produto ou serviço adquirido. O empresário na maioria esmagadora das vezes encontra-se em posição de superioridade ao consumidor nesse quesito, ou seja, possui maior capacidade econômica e é provido de conhecimentos técnicos, gerais e jurídicos.

4.2 A Inversão do Ônus da Prova nas Lides Trabalhistas Relacionadas ao Assédio Moral

A regra supracitada do Art. 6º, inciso VIII do CDC pode ser aplicada subsidiariamente ao processo do trabalho, pois a similitude de hipossuficiência entre consumidor e empregado são quase idênticas. Ambos estão em inferioridade econômica e de conhecimentos técnicos e jurídicos frente ao Fornecedor- empresário e ao Empregador, respectivamente.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho no seu art.769 prevê que:

“[...] Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

Ou seja, como não existe nenhuma previsão na norma processual do trabalho, a aplicação da regra consumerista faz-se uma necessidade nas demandas que envolvem assédio moral.

Ora, conforme, já dito anteriormente, as práticas de assédio moral se dão às escondidas, de forma sutil, distante da observação de terceiros o que dificulta ainda mais a produção probatória por parte da vítima. Diante dessa situação, o trabalhador, em razão de sua hipossuficiência para produzir a prova, vê, frustrado o seu intento de convencer o juízo acerca da veracidade dos fatos que alega, o que conduz tristemente à improcedência dos pedidos. Tal realidade reclama a incidência da norma extraordinária prevista no código de defesa do consumidor.

Ensina Leite (2010) que a desigualdade econômica, o desequilíbrio para a produção de provas, a ausência de um sistema de proteção contra a despedida

imotivada, o desemprego estrutural e o desnível cultural entre empregado e empregador representam realidades que devem ser transladadas para o processo do trabalho.

A ideia defendida nesse estudo é ratificada ainda por Schiavi,(2009), ao prelecionar que a regra da inversão do ônus da prova é dotada de grande relevância para o direito processual trabalhista. Afinal, a hipossuficiência econômica e cultural do empregado reclamante o impede de produzir a comprovação de suas alegações em juízo, ou, ainda esta prova é muito onerosa ao trabalhador. O que torna por inviabilizar a efetividade do próprio direito postulado.

A jurisprudência, também, já começa a adotar o instituto da inversão do ônus da prova.

Martins (2013{S/P}), relata um caso muito interessante:

“[...] A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul reformou sentença para reconhecer dano moral sofrido por uma copeira que trabalhou no Hospital Regina, de Novo Hamburgo (RS).

Para conceder os R\$ 5 mil de reparação moral, o colegiado considerou que a copeira foi ridicularizada num momento em que retornara da licença para tratamento de depressão. Apesar disso, a turma também considerou que a testemunha indicada pelo empregador não presenciou as situações de abuso que pesam contra a chefe.

Os desembargadores entenderam que a situação trazida aos autos extrapolou o razoável, ofendendo diretamente os direitos de personalidade do indivíduo. Estes são assegurados nos artigos 1º, inciso III, 3º, inciso IV; e 5º, inciso X, da Constituição; na Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho; no artigo 11 e seguintes do atual Código Civil; e na Lei 9.029/95.

O relator do recurso, desembargador Alexandre Corrêa da Cruz, afirmou no acórdão que o assédio é uma conduta negativa que não pode ser descrita por um só ato, já que assume formas inimagináveis. “A agressão não é aberta, não é direta; é sub-reptícia. Às vezes, consiste em um simples olhar carregado de ódio ou de desprezo. Suspiros, dar de ombros, demonstrando indiferença para com aquilo que a vítima diz ou faz”, citou.

Diante disso, o relator afirmou que competia ao empregador provar a inexistência do assédio, numa aplicação supletiva do artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor. Esta diretiva do ônus da prova, segundo ele, tende a sofrer significativa mudança, já que a União Europeia firmou acordo entre os seus membros aprovando a inversão na hipótese de assédio sexual.”

Outro caso bem pertinente foi um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região que aplicou o instituto da inversão do ônus probatório em favor do empregado:

“[...] Dano moral. Assédio sexual. Inversão do ônus da prova. Possibilidade. Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor. Recurso parcialmente provido.”

5 COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL

Toda organização trabalhista seja ela pública ou privada deve promover campanhas e meios de divulgação, estudo e entendimento do assédio moral. Afinal, prevenir é o melhor remédio, principalmente quando se trata de um mal como esse que sempre existiu, porém nunca foi posto em discussão nos mais diversos ambientes laborais.

Faz-se necessário que empregadores, gestores e empregados tenham noção da dimensão dessa problemática, afim de que possam evitar sua ocorrência no respectivo local de trabalho.

Para Nascimento (2015 {S/P})- Especialista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP, é necessário que se adote as seguintes medidas de prevenção:

“[...] Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral; Treinamento dos gerentes em técnicas de administração; Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa; Aumento da autonomia dos trabalhadores; Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho; Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder; Planificação e desenho das relações sociais na empresa; Incentivo a boas relações de trabalho: evitar clima laboral enraivecido; Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo; E avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.”

Porém, caso a prevenção não tenha surtido efeitos; a solução é buscar combater o assédio moral. Não se pode admitir que esse comportamento perverso com o próximo se propague sem que nada seja feito para contê-lo. Tendo isso em vista, Nascimento (2015,{S/P}) descreve, também, medidas a serem tomadas pelo assediado, afim de combater e erradicar o assédio moral:

“[...] Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo; É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada; Deve-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo do mesmo. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica; Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.”

É seguindo essa lógica que empregadores, empregados, sindicatos e o poder público devem buscar meios de combater e erradicar essa prática cruel que fere a dignidade do trabalhador e lhe causa sérios prejuízos físicos e psíquicos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O cenário das relações trabalhistas, desde os tempos remotos, sempre foi palco de inúmeras problemáticas e injustiças. O assédio moral no ambiente de trabalho é uma delas. Esse tem como aspecto essencial uma conduta reprovável, que expõe o empregado a uma posição de humilhação e constrangimento de forma reiterada.

A crescente globalização e a busca cada vez maior pela excelência de produtos e serviços propiciou um terreno fértil para a disseminação da perseguição moral ao empregado que não se encaixa nos perfis desejados de produção ou até mesmo de relacionamento interpessoal.

Por isso, buscou-se aqui conceituar essa nova forma de violência com o trabalhador, mostrar as causas e os seus mais diversos tipos e espécies. Propiciando focar em um ponto pouco discutido pelos estudiosos desse fenômeno: a dificuldade de se produzir a prova do assédio moral no ambiente de trabalho.

Propõe-se a prova testemunhal (tão tradicional nessas demandas), a junção de advertências, bilhetes ou outros tipos de documentos que corroborem com as alegações da vítima, atestados médicos e especialmente, a aplicação subsidiária da inversão do ônus probatório previsto no art. 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor.

Além disso, compartilhou-se através desse trabalho diferentes formas e maneiras de se prevenir e combater o assédio moral no ambiente de labuta. Ademais, a dignidade do trabalhador é um bem precioso que precisa ser preservado, com o intuito que ele possa viver com saúde física, psíquica e, conseqüentemente, produza ou preste um bom serviço para a sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no âmbito de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio Moral Organizacional. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, n.276, junho de 2012.

APUNKA, Data de Julgamento: 13/12/2007, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.084, de 20/12/2007. Acesso em: 02/03/2015.

BUENO FERRACIOLI, Renan; SANCHEZ, Andrea da Silva Souza. **Atualização do CDC Adota a Teoria da Carga Dinâmica da Prova**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2014-ago-11/atualizacoes-cpc-cdc-adotam-teoria-carga-dinamica-prova>. Acesso em: 04/03/2015.

CARVALHO, Nordson Goncalves de. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

CECCHIN, Airton José. **Aspectos probatórios das ações relativas a acidentes de trabalho**. Dissertação de Mestrado. Umuarama: Unipar, 2007.p.360.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e do MPU**. Salvador-BA: Editora Jus Podivm, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2.ed.Campinas: Russel, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral- breves notas**. Revista Ltr. São Paulo, v.71, n.1, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

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

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A Dificuldade Probatória do Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Revista SÍNTESE, 2012.

MARTINS, Jomar. **Empregador deve provar que não houve assédio moral**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-fev-28/trt-rs-usa-cdc-condenar-empregador-indenizar-assedio-moral>. Acesso em: 02/03/2015.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTIL>

HAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf. Acesso em: 03/03/2015

MIRANDA, Ana Maria de. **O Aspecto Jurídico do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, Aracaju, 2003, Monografia(Graduação: Direito) Universidade Tiradentes.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Medidas preventivas contra o assédio moral**. 2015. Disponível em: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>. Acesso em: 05/03/2015.

RAMIREZ, Lydia G. **Reflexões sobre o assédio moral no trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br/textos/artigos/2002/artigo>. Acesso em: 25 jan. 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ed. LTr,2009.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Assédio Moral no Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo . vol.148, out-dez./2012.

Tribunal Regional do Trabalho da 14º Região. TRT-14 - RO: 13920070021400 RO 00139.2007.002.14.00, Relator: JUIZ MÁRIO SÉRGIO

WORDPRESS. **O que é assédio moral? Assédio moral. Um problema real no mundo corporativo**. Wordpress.2008. Disponível em: <http://assediomoral.wordpress.com/o-que-e-o-assedio/>. Acesso em: 25 fev.2015.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05/03/2015.

CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078compilado.htm. Acesso em: 05/03/2015.

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm. Acesso em: 05/03/2015

DIFFICULTY PROBATIVE OF BULLYING IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

The evidentiary difficulty of bullying in the workplace becomes a matter of concern today. The victim of harassment worker finds himself frustrated about going to court and can not prove the situation suffered by him. Despite bullying generate compensation for damage suffered by the victim, as recognized by the contemporary doctrine and jurisprudence, which has seen within the labor procedural means it is extremely difficult to prove in court what is alleged in the petition initial. Therefore, we seek to, in this work, show some possible causes that contribute to the evidentiary difficulty of bullying at work, as well as ways to mitigate this evidentiary burden for the victim of assaques, and; conceptualize it, to show its causes, types, prevention and combat. In order that this proposal will become viable, the author of this article makes use of extensive research material, among them: books, legal journals, articles of renowned authors, web materials and jurisprudence to compose this work that clarifies the main points of the current labor issues named: mobbing.

KEYWORDS: HARASSMENT. MORAL. DIFFICULTY. PROOF. WORK