

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

José Eduardo Borges

**O assédio moral no trabalho, sua violação frente à Constituição
Federal/1988, a prova em vídeo e seus reflexos no direito**

Juiz de Fora
2023

José Eduardo Borges

**O assédio moral no trabalho, sua violação frente à Constituição
Federal/1988, a prova em vídeo e seus reflexos no direito**

Monografia apresentada à
Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de
Fora, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof.(a) Dr.(a) Vicente Riccio Neto.

Juiz de Fora

2023

José Eduardo Borges

**O assédio moral no trabalho, sua violação frente à Constituição
Federal/1988, a prova em vídeo e seus reflexos no direito**

Monografia apresentada à
Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de
Fora, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel. Na
área de concentração Direito
Privado submetido à Banca
Examinadora composta pelos
membros:

Aprovado em 29 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Vicente Riccio Neto
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr^a. Clarissa Diniz Guedes
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Me. Alexandre Silva de Souza
Universidade Federal de Juiz de Fora

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer a Deus por me acompanhar em todos os momentos da minha vida, me dando força, coragem e ânimo. Em seguida, agradeço especialmente aos meus pais, Maria e Joaquim (*in memoriam*), os quais foram meus anjos da guarda nesta vida, guiando meus passos e construindo meus valores. Aos dois, mesmo não estando mais comigo fisicamente, dedico grande parte desta realização, pois é um grande sonho que realizo.

Agradeço também a minha família, que sempre reconheceu meu esforço e desafio, bem como sempre souberam valorizar a minha disposição pelos estudos. Posteriormente, destaco minha gratidão a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), a Faculdade de Direito e a toda equipe de funcionários.

Por conseguinte, agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Vicente Riccio, aos componentes da banca examinadora pela presença, a todos os professores (as), mestres e mestras do ensino, inclusive aqueles que já não se encontram mais fisicamente no meio de nós, como nossos saudosos professores Leandro e Dênis, que com toda sabedoria e dedicação, me prepararam através de seus conhecimentos para uma nova etapa em minha vida.

Destarte, também não poderia deixar de agradecer a companhia de todos os meus colegas de curso, durante a caminhada. Por fim, a todos os meus amigos e amigas, que de forma direta ou indireta, sempre acreditaram neste desafio e sempre me incentivaram.

Muito obrigado a todos! Esta conquista também pertence a vocês!

RESUMO

Este trabalho focará a questão do assédio moral no trabalho, assim como, as violações cometidas diante dos valores estabelecidos na Constituição Federal de 1988, principalmente àqueles voltados à dignidade da pessoa humana. Focará também, nas disposições legais das provas em vídeo para coibir e punir este tipo de ação nos locais de trabalho, considerando que, na maioria das vezes, o assédio se trata de uma doença silenciosa, existindo uma grande dificuldade de prová-lo pelos meios normais, tanto aos superiores hierárquicos no local de trabalho, quanto às instâncias judiciais. Considera-se também, a dificuldade pela denúncia, tendo em vista, o medo e a dependência financeira por parte dos assediados, junto aos patrões, chefes e demais classes.

Palavras Chaves: Assédio moral; violações; Constituição Federal; dignidade; provas em vídeo.

ABSTRACT

This work will focus on the issue of moral harassment at work, as well as the violations committed against the values established in the Federal Constitution of 1988, mainly those related to the dignity of the human person. It will also focus on the legal provisions of video evidence to curb and punish this type of action in the workplace, considering that, in most cases, harassment is a silent disease and it is very difficult to prove it by normal means, both to hierarchical superiors and to judicial instances. It is also considered the difficulty of denouncing, in view of the fear and financial dependence on the part of the harassed, with the bosses, chiefs and other classes.

Keywords: Moral harassment; violations; Federal Constitution; dignity; video evidence.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	ASSÉDIO MORAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	10
2.1	SEUS PRECEITOS FUNDAMENTAIS	10
2.2	AGRESSÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	10
2.3	RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E IGUALDADE	12
2.4	HONRA, IMAGEM E PRIVACIDADE – A SUA TUTELA	13
3	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3.1	REALIDADE, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	14
3.2	DANOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS	16
3.3	PSICOPATOLOGIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO NO TRABALHO	16
3.4	RESPONSABILIDADE CIVIL E A REPARAÇÃO DE DANOS	18
3.5	O CARÁTER DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	19
3.6	A LEGISLAÇÃO E AS OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO	20
3.7	ASSÉDIO NO ÂMBITO INTERNACIONAL	22
3.8	ALGUMAS EXCEÇÕES	23
4	A VALORAÇÃO DA PROVA NO DIREITO BRASILEIRO	25
4.1	PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA NO DIREITO CIVIL	25
5	A PROVA EM VÍDEO NO DIREITO BRASILEIRO	26
5.1	A BUSCA PELA PRIMAZIA DA VERDADE	26
5.2	FUNDAMENTOS PROCESSUAIS DA PROVA EM VÍDEO	28
5.3	A LEGISLAÇÃO À LUZ DA INTERPRETAÇÃO DA IMAGEM	29
5.4	A PROVA EM VÍDEO E OS TRIBUNAIS	31
5.5	A PROVA EM VÍDEO NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS	33
6	CONCLUSÃO	35
	REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, meio social pelo qual o indivíduo estabelece relações de convivência, proporcionando aprendizado, formação cultural, experiências profissionais e pessoais, vem sofrendo desde muito tempo, influências negativas, desencadeadas por processos diversos de assédio moral. Verifica-se, portanto, que o Estado Democrático tem por fundamento estrutural, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, pilares de suma importância, para que o ambiente de trabalho seja minimamente e “ecologicamente” equilibrado.

No universo trabalhista, o assédio moral é uma violência que muitas vezes se caracteriza como uma doença social “silenciosa”, invisível e perversa. Essa patologia se tipifica por humilhações, cobranças constantes e vexatórias, expondo o trabalhador a situações constrangedoras durante a jornada de trabalho ou fora dela bem como em razão da função que exerce, causando à vítima, um terror psicológico e tornando o ambiente de trabalho insuportável.

Neste viés, o assédio moral é a submissão do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes. Quando essa prática ocorre através de colegas de trabalho ou de superiores hierárquicos tem-se o assédio moral horizontal. Por outro lado, quando o assédio se origina do subalterno, pelo fato de às vezes conter formação educacional superior, em relação ao seu chefe imediato, há o assédio conhecido como ascendente.

Assim, podemos afirmar que nos casos de assédio moral no trabalho, na maioria das vezes, a paridade de armas não existe entre assediador e assediado, devido a assimetrias nas posições hierárquicas. Diferentemente, acontece nos conflitos simples entre colegas de trabalho, geralmente quando ocorrem discussões esparsas e de menores importâncias.

Estudos constantes sobre o assédio moral demonstram que o mundo do trabalho vem sofrendo alterações constantes nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia e reorganização administrativas se fazem presentes nesse contexto. O desenvolvimento globalizado, assim como outros fatores relacionados, contribui para que o assédio moral ou “tirania nas relações de trabalho” como é conhecido nos Estados Unidos, atinja milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, já revelava naquela época que pelo menos 12 milhões de europeus, já sofriam desse drama. Nos tempos atuais, o assédio moral vem ganhando espaço e estudiosos buscam compreender os fatores intrínsecos e extrínsecos que expliquem esse

fenômeno, os quais contribuem para o descontrole dessa patologia social (Barreto, 2008), (Hirigoyen, 2002. p. 17 apud Mendonça, 2015, p.18).

Dessa forma, de acordo com a Psicóloga Marie-France Hirigoyen (2005):

O assédio moral no trabalho, como qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Também na concepção de Margarida Barreto (2000):

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

Assim, tem-se que com o passar dos anos, diante de várias demandas trabalhistas envolvendo casos semelhantes junto ao Poder Judiciário, pensou-se na possibilidade de modernização das estruturas probatórias. A ocorrência dessa violência existencial faz-se valer não só no contexto garantidor constitucional, mas também na preservação dos direitos individuais de cada trabalhador.

Neste seguimento, nasce perante aos tribunais avaliações profundas das possibilidades de se considerar os efeitos das provas em vídeos, com o escopo de coibir essa prática danosa à saúde dos trabalhadores e de todas as pessoas que são submetidas a este tipo de situação.

Portanto, far-se-á uma exposição qualitativa e quantitativa de elementos concretos que endossam não só a necessidade punitiva e a reparação danosa desses atos, mas também, quando haverá possibilidade da utilização de provas em vídeo para comprovar e punir os infratores dessa prática cruel e silenciosa.

2 ASSÉDIO MORAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

2.1 SEUS PRECEITOS FUNDAMENTAIS

A Constituição Federal de 1988 preceitua que os direitos fundamentais são normas jurídicas intimamente ligadas à idéia de dignidade em todas as suas concepções e como limitação de poder. Desse modo, esses preceitos fundamentam legitimam todo o ordenamento jurídico.

Assim, se ocorrer a desvinculação entre os valores vitais à existência humana e o direito ao trabalho digno, estariam se invertendo os papéis em uma sociedade justa e democrática, descaracterizando o direito do trabalhador em pleitear e prover sua subsistência em um ambiente saudável, útil e harmonioso. Por conseguinte, o principal foco do assediador é descaracterizar a existência alheia no ambiente de trabalho, fazendo com que o empregado se sinta uma pessoa incompetente. Com efeito, o assediador, muitas vezes, atua de forma discreta e silenciosa, Nascimento (2004 apud Ávila, 2008).

Assim, Claudio Armando Couce de Menezes ensina que:

Aquele que assedia busca desestabilizar sua vítima, preferindo pela comunicação não verbal, agindo através de suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorando a existência do agente passivo. Ainda usa dos artifícios de fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso, não assume seus atos (Menezes, 2003).

Portanto, devido ao aumento crucial dos casos de assédio moral nos locais de trabalho, a Justiça do Trabalho ampliou seu leque de atuação, obrigando o empregador a oferecer ambientes sadios e com condições favoráveis ao desenvolvimento laboral. Aliada à Justiça do Trabalho, encontra-se a atuação conjunta da medicina do trabalho, responsável pela proteção desses direitos, indicando medidas preventivas de higiene, segurança e saúde, considerando que o assédio moral no trabalho, poderá em médio prazo, ocasionar o afastamento do trabalhador e até mesmo gerar uma aposentadoria precoce, pois às vezes pode se tratar de uma doença ocupacional.

2.2 AGRESSÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Temos que alguns Princípios Constitucionais como a Dignidade da Pessoa Humana, Legalidade, Proporcionalidade, Razoabilidade, representam um norte para o devido respeito às individualidades dos cidadãos, seja na sua vida privada, seja no ambiente de trabalho. Muitas vezes, o que se vê, é o desrespeito a estes princípios, quando na prática de assédio moral. Considera-se, que a legislação trabalhista no Brasil, anda a passos lentos neste sentido, não tratando deste tema, com a devida seriedade que exige. O mundo do trabalho necessita de

políticas de enfrentamento a essa prática de modo, que o endurecimento das leis se faz necessário.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III preceitua o respectivo fundamento:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[..]

III - A dignidade da pessoa humana;

Neste sentido, a CF/88 estabelece que os fundamentos constitucionais adotados pelo estado democrático de direito se embasam na dignidade das pessoas sob todos os aspectos, tendo como premissa, o valor social do trabalho, valor inviolável do cidadão. Ainda, com base na Lei Maior, é possível analisar o conteúdo exposto em seu artigo 170, que preceitua que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim, assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Orlando Teixeira da Costa, (1995, p.16-21) define de forma muito clara o que é dignidade:

Ao falar-se em dignidade da pessoa humana, quer-se significar a excelência que esta possui em sua própria natureza. Se for digna a qualquer pessoa humana, também o é a qualquer trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador, que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma esse instrumento valioso feito à imagem de Deus.

Neste contexto, tem-se que o Estado se guia e se pauta dentro desse valor pétreo, visando proporcionar a cada cidadão, a proteção de sua dignidade. Ademais, neste entendimento, Miranda (2000 apud Mendonça, 2015, p.13), nos ensina que “a Constituição faz da pessoa, um fundamento e fim da sociedade do Estado”.

Nestes termos, temos, portanto, que a dignidade do cidadão não se compraz a um entendimento vago, mas sim, com um efeito amplo, capaz de atingir todos de forma igualitária, com valores e benefícios. Transmite-se ainda, o pensamento de que a felicidade e a qualidade de vida deverão ser coletivas, focando no ser humano como o centro das atenções, tanto no aspecto existencial, quanto jurídico.

Assim, confirmando essa visão constitucional, o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação”.

Temos ainda, o ensinamento de (Ruprecht, 1995, p. 104 apud Mendonça, 2015, p.14) que no mundo do trabalho, a humanização se faz, baseado neste princípio. Assim, a valorização da força de trabalho, não poderá transpor a fronteira do interesse do lucro e da sua produção. Porém, as relações de trabalho, deverão ser pautadas pelo respeito e valores pessoais. O bem maior sempre deverá prevalecer mesmo em casos de conflitos coletivos e/ou individuais.

2.3 RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E IGUALDADE

Esses dois princípios iniciais propõem um equilíbrio nas relações de trabalho, uma vez que devem ser pautadas tanto pela razão, quanto pela emoção, buscando assim, sempre a melhor solução e obtenção de resultados. (Rodrigues 2000, p.393 apud Mendonça, 2015, p.14).

Neste entendimento, a razoabilidade é fator essencial nas relações empregador x trabalhador, sem excessos, dentro da proporcionalidade, amparando assim a questão jurídica e a cumplicidade laboral. Já na ótica do Princípio da Igualdade, observando a Constituição Federal, em seu artigo 5º, veremos que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Ora, não é difícil compreender, que existem regras a serem cumpridas, para que este princípio se faça valer. O nosso ordenamento jurídico é claro nessas garantias. Portanto, é necessário lembrar, que existem direitos e obrigações, e, essas condições caminham juntas sendo que o respeito às características individuais, como gênero, idade, raça, cor, etc., são fundamentais.

Assim, “eis que a isonomia às partes, desprenderá tratamentos igualitários ou não, a depender das características individuais”, como nos ensina Nery Junior (1999, p. 42 apud Mendonça, 2015, p. 15). Dessa forma, proporcionalmente, os desiguais também deverão ser tratados de forma desigual, para que a justiça alcance a todos.

Neste viés, entende-se que o ordenamento jurídico, não se propõe amparar desigualdades eventuais, sem fundamentos, mas sim, trabalhar dentro de uma lógica existencial. A igualdade é considerada algo relativo e deve ser analisada conjuntamente a todos os outros princípios, segundo Nascimento (2004 apud Mendonça, 2015, p.15).

2.4 HONRA, IMAGEM E PRIVACIDADE - A SUA TUTELA

A Constituição Federal de 1988, ao afirmar em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, concebendo a tutela a todos aqueles que vierem a ser lesados em sua intimidade, honra e/ou imagem, estende de antemão o entendimento à prática ao assédio moral no trabalho. Assim, não seria diferente a possibilidade de punir o infrator, considerando que a doutrina entende que a prática reiterada e abusiva, fere diretamente a dignidade psíquica do indivíduo, essa, focada em quatro pilares, que se destacam na continuidade do ato, a sua natureza psicológica do atentado, a conduta abusiva e por fim, a tentativa de exclusão, conforme explicita Rodolfo Pamplona Filho (2014, p. 117).

Na relação entre empregador e trabalhador, ficam configuradas lesões à intimidade psíquica, à honra, à imagem e à personalidade do trabalhador, toda vez que houver excessos no “poder de mando” do superior hierárquico, haja vista, o caráter contínuo no dia a dia, de tal situação, assim, devendo ser reparado os danos morais, conforme estabelece os artigos 186, 187 e 932, III, do Código Civil Brasileiro.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 REALIDADES, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Nas visões das classes médicas e psicológicas, atualmente, o assédio moral no trabalho, é visto com muita preocupação devido aos grandes índices de afastamentos do trabalho, assim como aposentadorias precoces, revelando a urgente necessidade de uma legislação mais dura, visando coibir essa prática constante na vida dos trabalhadores.

No passado, é importante destacar, que práticas rotineiras que envolviam assédio moral no trabalho, eram consideradas normais e naturais, não só devido às formas retrógradas das relações que envolviam patrões e empregados, mas também ao desconhecimento pelas vítimas, dos seus direitos.

Assim, se torna uma evidência que o assédio moral vem ganhando proporções consideráveis e se tornando um fenômeno social discutido e estudado em escolas de Direito no Brasil e em todo o mundo, junto a juristas renomados. Setores diversos da sociedade realizam constantemente discussões e palestras sobre o assunto, sempre buscando o entendimento e uma forma de coibir essa prática tão danosa à vida dos trabalhadores.

Levantamentos recentes realizados e divulgados pelo portal do Tribunal Superior do Trabalho da 13ª Região da Paraíba (PB), revelam que somente em 2021, foram demandados mais de 52 mil casos de assédio moral e mais de 3 mil de assédio sexual. Foram realizadas a partir destes dados, campanhas diversas, visando coibir essa prática. Parcerias foram firmadas, através de palestras e vídeos informativos, visando a conscientização e a importância de se combater condutas diversas, sejam abusivas e/ou danosas, que firam diretamente a dignidade das pessoas, sejam no ambiente de trabalho ou não.

A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas ao assédio moral no trabalho por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. No âmbito do 1º e do 2º grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 23.673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos. Já os casos de assédio sexual representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês.

Ainda, segundo dados do Ministério Público do Trabalho, em 2023, denúncias de assédio moral e sexual no Brasil, também atingiram números alarmantes. Somente no período de janeiro a julho deste ano, foram registradas 8.458 denúncias em todas as regiões do país, representando praticamente quase o mesmo número de casos em 2022 que foram de 8.508

casos. Dentre estes, a maior incidência também se deu sobre assédio moral, seguidos pelo assédio sexual, que giraram em torno de 831 casos, no mesmo período em 2023, acima do que ocorrera em 2022, que registraram 393 denúncias, ou seja, mais que o dobro de casos, dados divulgados pelo G1.com em 16/08/2023.

Neste seguimento, (Guedes, 2003, p. 33) também pontua sua definição de assédio moral no trabalho, como sendo toda conduta abusiva ou violenta que interfira no aspecto psicológico, de forma sistemática e reiterada, expondo o trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, refletindo diretamente à sua dignidade, liberdade e personalidade.

O Ministério do Trabalho (2009, p. 15) também definiu o assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticado por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

Assim, as características do assédio moral, concentram-se nas condutas reiteradas e repetitivas, revestidas pelo caráter de continuidade e por tempo prolongado, de forma que configure um verdadeiro “*modus vivendi*” do assediador, em relação à vítima, caracterizando assim, um processo específico de agressões psicológicas. Para sua configuração, deverá estar presente a habitualidade da conduta ofensiva, caso contrário, teremos apenas ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral.

Neste sentido, a ação de intencionalidade avaliada por autores renomados na área, vem sendo interpretada atualmente como um aspecto complementar e não obrigatório na caracterização do assédio moral (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, 2010 apud Solboll *et al*; 2017, p.05). Assim, o assédio moral, tem sido evidenciado como um risco psicossocial, tratando-se de uma violência psíquica severa vivenciada pelos sujeitos em seus espaços de trabalho, com implicações para indivíduo, grupo de trabalho, organização, família e sociedade (Vieira; Lima; Lima, 2012).

Para Darcanchy (2002, p. 5), cada vez que o agressor expõe a vítima à opressão, mas essa se sente culpada pelos “seus erros, sua incapacidade e incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de humor e outros comportamentos”, ficando assim, isolada dos colegas de trabalho, provocando um efeito devastador em sua saúde, sendo acometido por psicopatologias, ou seja, doenças psicológicas e físicas, as quais se agravam pela exposição constante a humilhações.

Ainda, segundo Menezes, (2003), quando denunciado, o assediador frequentemente se defende com frases do tipo: “Foi só uma brincadeira...”, “Não é nada disso, você entendeu

mal...”, “Você está vendo e/ou ouvindo coisas...”, “Isso é paranoia sua...”, “Ela é louca...”, “Não fiz nada demais...”.

Dessa forma, o assediador tenta se esquivar de suas responsabilidades, pois sabe que certamente responderá por tais agressões. Muitas vezes o trabalhador assediado, não sabe que está sendo vítima de assédio, e compreende a ação, como se fosse uma parte da rotina do trabalho, inclusive tolerar abusos por parte dos superiores hierárquicos.

Conforme exposto pelo magistrado (Menezes, 2003), os métodos mais comuns “daquele que assedia”, são a busca por mecanismos sutis, ou seja, com preferência pela comunicação não verbal, por suspiros, gestos, erguer de ombros, olhares de desprezos, silêncio, além de ignorar a presença do agente passivo, aliado a atos de fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação de reação.

3.2 DANOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS

Segundo Sônia Mascaro Nascimento (2004, p. 922), essa conduta pode ofender a personalidade, a dignidade, as integridades física e psicológica de uma pessoa, colocando em risco até mesmo o emprego, podendo evoluir para perda da capacidade laboral, inclusive, levando-a, à morte. Constitui-se, portanto, um risco invisível, porém concreto, nas relações e nas condições de trabalho. Por conseguinte, resta uma reflexão: Solidarizar-se com as vítimas de assédio moral por justiça e bondade, é fazê-lo por inteligência, considerando que amanhã, qualquer pessoa poderá se tornar uma vítima.

Neste embalo, Hirigoyen (2022, p. 65) expõe que “o assédio sempre existiu em locais de trabalho, embora este seja tão antigo, quanto o próprio trabalho”. Atualmente, sua incidência concentra-se não só nas pequenas empresas, mas principalmente nas grandes, onde acontecem com maior frequência, denúncias de assédio moral.

3.3 PSICOPATOLOGIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Na tabela do Sistema Único de Saúde (SUS), existem algumas patologias que se enquadram como agravos de doenças, advindas do surgimento das relações de trabalho, sejam para efeitos clínicos, sejam para efeitos epidemiológicos. A portaria 1339/GM, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde retrata essa realidade.

Neste viés, Carisa Bradaschia (2007, p. 93) listou dentro dessa sistemática e respectiva literatura especializada, aquelas patologias com níveis maiores de incidência, ou seja, o maior risco de exposição e acometimentos.

Quadro 1 - Consequências do Assédio

Consequências do Assédio
Comprometimento da saúde mental e funções sociais
Estresse pós-traumático PTSD (sigla em inglês)
Estresse de sobrecarga (síndrome de Burnout)
Dificuldade de concentração
Reação exagerada a estímulos
Ataques de pânico
Sentimentos (ideias) suicidas ou homicidas
Baixa autoestima
Visão ameaçada do mundo e de outras pessoas
Paranoia
Problemas psicossomáticos
Aumento no nível de estresse
Comportamentos agressivos e autoagressivos
Sinais de ansiedade
Depressão e afetividade negativa em sua autoestima
Perda da personalidade, buscando através do álcool e outras condutas auto lesivas (como as drogas)
Patologias relacionadas ao Assédio
Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso constante do álcool - (alcooolismo)
Síndrome de Burnout (esgotamento físico, psíquico e emocional)
Neurastenia e fadiga (perda de interesse e prejuízo ao intelecto)
Estado de stress pós-traumático (extrema angústia ocasionada por resposta tardia)
Depressão

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

3.4 RESPONSABILIDADE CIVIL E A REPARAÇÃO DE DANOS

Os danos causados às vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho apresentam escalas consideráveis. São danos que vão desde a perda da capacidade psíquica laboral, psicológica e saúde mental a perdas na relação familiar, além de prejuízos diretos à qualidade de vida. Esses danos, assim como outros, são passíveis de reparos frente ao responsável. Neste ínterim, diante dessa realidade, a legislação brasileira impõe e prevê reparação cível ao empregador em caráter de responsabilização subjetiva, principalmente quando o dano se caracteriza por acidente de trabalho, dando direito à indenização, conforme estabelece o art. 7º, XXVIII, da CR/88, combinado com o art. 31 do Decreto 7.036/44 e art. 19 da Lei 8.213/91, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

Vejamos abaixo, entendimento jurisprudencial quanto à matéria:

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. DANO IN RE IPSA. É inegável que a reclamante, em razão da doença ocupacional reconhecida, sofreu (ainda que de forma momentânea) com a dor física e os transtornos cotidianos dela advindos. Os danos morais são assim evidentes, eis que verificados in re ipsa, pela ofensa aos direitos de personalidade da trabalhadora, em especial o direito à saúde e à integridade física. Faz jus, portanto, à compensação indenizatória. A indenização deve atender aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, devendo o valor da indenização proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não fique impune e, ainda, servir de desestímulo à reincidência de comportamento similar, por parte da empregadora, que venha causar dano a outros empregados. Consideradas as peculiaridades do caso, as condições pessoais dos litigantes, em especial o capital social da reclamada de R\$ 7.000.000,00 (fl.107), bem como os valores fixados em casos similares por esta E. 2ª Turma, tudo isso aliado aos demais parâmetros acima delineados, entendo que a indenização por danos morais no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), arbitrada pelo Juízo de origem não atende ao caráter pedagógico, pelo que concluo pela majoração do valor a título de indenização por dano moral para R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Recurso ordinário da reclamante provido. (TRT-9 - RO: XXXXX20155090669 PR, Relator: CASSIO COLOMBO FILHO, Data de Julgamento: 13/06/2017).

Portanto, como se pode ver, é notória a gravidade do assédio moral no trabalho e seus possíveis reflexos e danos à saúde do trabalhador. Uma vez comprovado o nexo de causalidade entre o dano e o assédio moral sofrido, a responsabilização civil para reparação do dano se faz de direito, seja na esfera pessoal e/ou material.

Nexo de causalidade entre doença ocupacional e dano moral

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REPARAÇÃO DEVIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Extraí da decisão regional que o laudo pericial atestou que a Reclamante é portadora de doenças ocupacionais com nexo de causalidade com as funções desenvolvidas no Reclamado, tendo incapacidade parcial e temporária para o trabalho. II. A Corte Regional reformou a sentença e excluiu da condenação as indenizações pleiteadas por entender que não foi comprovado o abalo moral e psicológico e o prejuízo material da Reclamante. III. Quanto ao dano moral, a

jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que, na hipótese de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o dano moral caracteriza-se *in re ipsa*, derivando do próprio fato lesivo. Desse modo, se provados a ofensa e o nexo causal tem-se, *ipso facto*, a demonstração do dano moral. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 10005166720155020431, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 13/11/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019).

3.5 O CARÁTER DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Os fatores que levam à prevenção do assédio moral no trabalho, em muito tem preocupado as autoridades no assunto. Apesar de poucos efeitos em suas campanhas de conscientização, a repressão em caráter judicial ainda tem conseguido resultados positivos, como reflexos da responsabilização objetiva das empresas que vão desde a reparação do dano, (seja pessoal ou material) à impossibilidade de contraírem empréstimos e/ou financiamentos, sejam essas empresas, condenadas por assédio moral ou sexual, assim como, em práticas racistas, exploração de trabalho infantil, trabalhos em condições análogas de escravo ou até mesmo em crimes contra o meio ambiente (Lei 11.948/09, art. 4º).

Segundo Arruda, (2017 p. 16) outro caminho a ser adotados por empresas que se preocupam com o assunto, é trabalhar a capacitação de seus funcionários, através de cursos e palestras, baseados em códigos de ética e condutas responsáveis, tudo acompanhado por setores especializados em Medicina do Trabalho e Engenharia de Segurança do Trabalho, além das realizações das CIPA's (Comissão interna de Prevenção de Acidentes) e atuações de sindicatos representativos de cada categoria funcional.

Ainda, conforme preceitua (Morais, 2015) em parcerias no campo externo, tem-se a atuação dos auditores do trabalho, buscando a prevenção, através de fiscalizações nas empresas, assim como, atuação das Superintendências Regionais do Trabalho (SRTE), que tem como função, fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme dispõe o artigo 156 da CLT. Neste viés, ainda se conta com a participação do Ministério Público do Trabalho (MPT) que visa o cumprimento das leis por parte das empresas, assim como, defender a ordem jurídica, tanto no que se refere aos direitos individuais, quanto aos democráticos sociais, conforme estabelece o artigo 127 da Constituição Federal de 1988.

3.6 A LEGISLAÇÃO E AS OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO

No Brasil, temos o que estabelece a Constituição Federal de 1988 (artigo 5º, parágrafos incisos I e II), a CLT (art. 483) e o Código Penal (artigos 138, 139, 140 e 146), que regem sobre crimes contra a honra (calúnia, difamação e injúria) e constrangimento ilegal. Esses dispositivos têm sido aplicados nos casos de assédio moral e sexual, apesar da dificuldade de penalização devido ao fator subjetivo que envolve esses tipos de delitos. A legislação é a mesma, entretanto, a forma de interpretá-la se diferenciou com a necessidade de se abordarem as questões relacionadas ao assédio moral e às outras formas de violência psicológicas praticadas no âmbito do trabalho.

Segundo Francisco Celso da Silva Filho (2007):

Apesar de não haver uma lei federal específica tratando do assédio moral, os casos são julgados com amparo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e alguns casos, já resultam em favor das vítimas, fazendo assim, com que muitos sejam indenizados pelos danos sofridos em algum momento (FILHO, 2007).

Assim, segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT) de São Paulo, as denúncias de assédio moral têm aumentado significativamente nos últimos anos. Neste sentido, encontram-se no Brasil alguns projetos de lei em discussão, visando coibir essa terrível prática, como por exemplo, o projeto de lei sobre assédio moral nas relações de trabalho de iniciativa do Dep. Fed. Mauro Passos, PT/SC. Existem ainda, alguns projetos em algumas instâncias municipais e estaduais, que visam regram os casos de assédio moral para o funcionalismo público. Desse modo, há possibilidade futura de se incluir no Código Penal Brasileiro a tipificação relativa ao assédio moral no trabalho, inclusive com previsão de pena de detenção para aqueles que se enquadrarem em tal conduta. Como pioneira nesses projetos de lei, encontra-se a cidade de Iracemápolis – SP, a qual debate de forma contundente, este tema.

Por conseguinte, tem-se que o embasamento legal utilizado pelos estudiosos do Direito para caracterização do assédio moral, encontra-se exposto no artigo 5º da Constituição Federal/88, o qual remete ao princípio da igualdade, que se violado fere o princípio da dignidade humana, cujos valores legais e morais devem ser respeitados.

Insta salientar, que conforme estabelecem os artigos 818 da CLT e art. 373, inciso I, do CPC c/c art.769 da CLT, para a caracterização do dano por assédio moral no trabalho, parte da doutrina jurisprudencial entende, que às vezes é necessário a transferência do ônus da prova para a vítima. Portanto, devido a essa dificuldade probatória, em muitas vezes, o trabalhador desiste do seu direito e devido a isso, pode-se concluir que o assédio moral no

trabalho se trata de uma violência silenciosa, que nem sempre chega ao conhecimento dos Tribunais.

Além disso, o artigo 483 da CLT preceitua de forma clara o direito à reparação dos danos causados pelo assediador. Com frequência esse direito não é usufruído pelo trabalhador, considerando desconhecimentos jurídicos específicos na seara trabalhista ou às vezes, por optar pela troca de emprego para não se expor a tais práticas.

Nesta esteira, ainda resta destacar que a prova do não assédio moral poderá ocorrer através de provas testemunhais que presenciaram uma discussão, por exemplo, assim como, em casos que envolvam procedimentos internos de transferência por extrema necessidade de serviço, como um remanejamento de setor por exemplo. Também poderá ser descartado o assédio moral, quando ocorrer esporadicamente uma advertência verbal em decorrência de comportamentos inadequados do empregado, no local de trabalho, ou ainda, quando surgir uma determinada exigência pela chefia, em relação a alguma atividade executada pelo trabalhador.

No que concerne quando da ocorrência do assédio moral no trabalho, podemos conferir abaixo algumas decisões judiciais sobre o tema:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Demonstrada a prática de atos abusivos e atentatórios à dignidade pessoal do trabalhador, por parte de seu superior hierárquico, é devida a reparação do assédio moral que a conduta abusiva deu causa. O quantum indenizatório deve ser fixado, tomando em consideração gravidade e repercussão da ofensa, à condição econômica do ofensor, a pessoa do ofendido e, por fim, a intensidade do sofrimento que lhe foi causado. (TRT 4 Região, Processo nº 0000643.89.2010-5.04.0221, Des. Rel. Clóvis Fernandes Schuch Santos, Julgado em 04/08/2011).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR DA CONDENAÇÃO. 1. Caso em que restou demonstrado que a reclamante apresentou sintomas decorrentes das doenças depressão e transtornos de ansiedade e que tais sintomas iniciaram e foram agravados em decorrência do trabalho desgastante, das cobranças excessivas, da tensão emocional e supervisão constante e exagerada por parte da reclamada. 2. Presente o nexo de causalidade entre a atividade exercida pela autora na reclamada e as doenças que a acometeram, bem como a culpa da reclamada, que não demonstrou a adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho, de modo a mitigar os efeitos do trabalho desgastante a que submeteu a reclamante, ex surge o dever de reparar o dano moral. 3. Pretensão de reforma da decisão recorrida que esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. 4. Indenização por dano moral fixada em R\$ 15.000,00, a qual se mostra compatível com a extensão dos danos, na forma do art. 944 do Código Civil. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 4860920175190010, Relator: Delaide Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/10/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/10/2020).

Neste diapasão, vemos com clareza a fragilidade do sistema normativo nas questões trabalhistas. Os Tribunais Trabalhistas por sua vez, diante do disparate e aumento em larga

escala de demandas envolvendo essa prática e considerando a dificuldade probatória por parte da vítima, alarga seu entendimento e avança nesta questão.

Sendo assim, em matéria publicada pelo Senado Federal em 04/07/23, devido à gravidade do problema, em julho de 2023, foi sancionada pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e publicada também nesta terça-feira (4) no *Diário Oficial da União* a Lei 14.612 que insere punições pelas práticas de assédio sexual, moral e discriminação no âmbito do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906, de 1994). Neste sentido, essas práticas passam a ser passíveis de punição perante a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), consideradas infrações ético-disciplinares, com o infrator podendo ser afastado do exercício profissional pelo prazo de um mês a um ano.

Nesse sentido, a supracitada Lei alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906 de 1994) para fazer constar nos arts. 34, XXX, 34, §2º, I e art.37, respectivamente, a conduta referente ao assédio moral no trabalho. Em seu art.34, XXX, o Estatuto passou prever como infração disciplinar a prática do assédio moral. Por outro lado, o art.34, §2º, I, do referido diploma legal, elucida que:

Art.34, § 2º Para os fins desta Lei, considera-se: I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional. (BRASIL, Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 jul. 1994.

Por fim, o art. 37 do Estatuto estabelece que a penalidade de suspensão é aplicável aos casos de assédio moral.

3.7 ASSÉDIO NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Segundo Hirigoyen (2002, p.77 apud Mendonça, 2015, 18) em alguns países o assédio moral é conhecido por outras terminologias como, por exemplo, “mobbing” na Alemanha e Itália, “harassment” nos Estados Unidos da América (EUA), “bullying” na Inglaterra e “ijime” no Japão.

Apesar de não haver diretrizes específicas e claras em toda a comunidade internacional acerca de direito e normas sobre o assédio moral e as relações de emprego, é importante

destacar que essas são passíveis de trânsito em um processo de nacionalização, ou seja, fazem parte de processos de normatização.

Em alguns países¹, como, por exemplo, Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia existe legislação que trata sobre a punição da prática de assédio moral. Por outro lado, nos EUA, quem pratica o assédio moral, está sujeito à mesma pena aplicada aos casos de danos morais. Neste contexto, Guedes (2003, p. 27) demonstra que para efeito de pesquisas, as áreas pioneiras foram as da Medicina e Psicologia, as quais realizaram os primeiros levantamentos acerca do assédio moral.

Segundo a autora, foi a partir das pesquisas e estudos realizados por Heyns Leymann (1984) que se obtiveram parâmetros sobre índices de assédio em países da Europa. Assim, o Reino Unido vem em primeiro lugar com um percentual de 16,3% de trabalhadores afetados, seguido da Suécia, com 10,2%, França com 9,9%, a Irlanda com 9,4% e a Alemanha conta com 7,3% dos trabalhadores vítimas de assédio. Posteriormente, com índices menores, tem-se a Espanha, Bélgica, Grécia e Itália, respectivamente. Neste contexto, ainda segundo Guedes (2003), os dados podem fugir da realidade, considerando a possibilidade de níveis mais elevados.

No âmbito europeu, a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulatório do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou normas a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3) e na Itália, embora não exista legislação específica sobre o assédio moral, há uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada. Contudo, na legislação da Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. Por fim, na Espanha, as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam do assédio discriminatório².

3.8 ALGUMAS EXCEÇÕES

De forma comparativa com as realidades de alguns países, exceções podem ser vistas como, por exemplo, na Declaração Sociolaboral do Mercosul. Consta previsão legal, visando a necessidade dos países membros do bloco, garantirem a integração não só comercial e econômica, mas relacionamentos garantidores específicos nas relações trabalhistas,

¹LIMA, Daniel. Sistemas de valorização da prova: qual é o adotado no Brasil? 2017. Publicado por Canal Ciências Criminais. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>.

²Os dados foram obtidos a partir da pesquisa realizada por Heyns Leymann(1984).

envolvendo direitos laborais a todos trabalhadores sul-americanos respeitando sempre as premissas norteadoras das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Abaixo, é possível observar parte do preâmbulo da respectiva declaração (1988, p.1) *in verbis*:

Considerando que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado, em suas reuniões, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT. (MERCOSUL, Declaração Sociolaboral do Mercosul, 1988, p.1).

Ainda nesta esteira, de acordo com a supramencionada declaração (1988, p.2):

Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes. (MERCOSUL, Declaração Sociolaboral do Mercosul, 1988, p.2).

Por fim, ainda se pode ver que:

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores. (MERCOSUL, Declaração Sociolaboral do Mercosul, 1988, p.2).

Neste contexto, é perceptível a grande preocupação que o tema traz à baila, tanto no Brasil, quanto no exterior, focados em aperfeiçoarem mecanismos de combate a essa cruel agressão à vida e aos direitos trabalhistas, esses, tão caros à relação humana e sua forma de sobrevivência.

Por conseguinte, falando sobre a questão probatória no decorrer do texto, veremos que o Poder Judiciário considera as validações das provas em vídeo, dentro das devidas legalidades, visando coibir a prática do assédio moral no trabalho e tentando reverter ou amenizar este quadro, assim como, punindo os infratores e reduzindo a grande demanda de reclamações trabalhistas.

4 A VALORAÇÃO DA PROVA NO DIREITO BRASILEIRO

4.1 PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA NO DIREITO CIVIL

Ao analisar as discrepâncias entre os códigos civis passados em relação ao CPC de 2015, inclusive alvos de controvérsias por alguns doutrinadores, pode-se ver sua inovação quanto à “livre apreciação das provas”. Atualmente, essas são realizadas pelo juiz, através do “livre convencimento motivado”. Assim, com a inovação da do CPC de 2015, o que se vê agora, é uma valoração das provas diferenciadas, baseadas nos autos, independente de quaisquer fatores, inclusive do sujeito que as tenha produzido (art. 371 CPC/2015).

Outro contundente entendimento é o de que apesar da apreciação da prova ser atinente ao magistrado, é possível as partes recorrerem sobre uma determinada decisão, fortalecendo assim, o princípio do contraditório.

Neste entendimento, há também que se considerar a limitação e proibição constitucional quanto à produção de provas obtidas de formas ilícitas (Pacelli, 2008, p. 295 apud Pimentel, 2016). O sistema normativo, que emplaca a inadmissibilidade destes tipos de provas, pretende garantir o controle e a garantia do Estado na responsabilização do indivíduo, inviabilizando abusos e ilegalidade na prática executória, garantindo assim, não só o aspecto pedagógico, mas também o devido processo legal e as garantias individuais constantes na Constituição Federal/88.

Ainda, como se pode ver na cartilha disponibilizada pelo Ministério Público do Trabalho³, é possível provar a prática do assédio moral através de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Além disso, essa prova é possível por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp e outros) além de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos, tudo dentro das devidas proporções e legalidades. Ademais, admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor – ainda que sem o conhecimento do agressor.

³Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf.

5 A PROVA EM VÍDEO NO DIREITO BRASILEIRO

Analisando o processo de argumentação jurídica em nosso Direito Pátrio, observa-se que as nuances que direcionam as interpretações diversas visam a lógica máxima, buscando um consenso mais próximo possível da realidade concreta, satisfazendo assim, uma devida prestação jurisdicional.

Nesta esteira, tem-se que a conjuntura probatória, espelha-se não somente no debate argumentativo, mas também na riqueza probatória, envolvendo todos os tipos de provas existentes, para assim, firmar-se no convencimento.

Assim, diante do avanço tecnológico, o Direito se vê entranhado nesse mar de possibilidades, absorvido pela capacidade de buscar a verdade a todo custo, mesmo que isso lhe custe uma reformulação radical nas formas tradicionais de apuração dos fatos. Nesse sentido, segundo Riccio *et al;* (2018), surge o avanço tecnológico a seu favor, incluindo as formas diversas de informações, sejam essas armazenadas em meios magnéticos ou sonoros, provocando assim, uma verdadeira revolução probatória, impactando de imediato na concepção do contraditório, dentro do contexto argumentativo jurídico.

Nesta valorização probatória, tem-se desde a análise de imagens (fotos ou vídeos), aliados a avaliações subjetivas ou objetivas a interpretações de sons, através de mecanismos de suporte, dentro de uma visão retórica e normativa nos moldes atuais.

5.1 A BUSCA PELA PRIMAZIA DA VERDADE

Fazendo um comparativo aos métodos usados no passado pela busca da verdade, observa-se como a transformação da retórica aliada à interpretação do Direito, é visível. O garantismo judicial que o Estado oferece, respalda-se na busca do racional, da interpretação do direito positivista coerente e sua distribuição de forma igualitária, para toda a sociedade.

Neste viés, segundo Arnaud (1969, p.21 apud Riccio *et al;* 2018, p.86) conclui-se que desde o marco temporal, no código civil napoleônico, se vislumbrava a necessidade de conferir certezas e coerências nas diversas formas de organização social da época. Afirmando esta concepção, registra-se também, o pensamento de Fitzpatrick (1992, p. 143 apud Riccio *et al;* 2018, p.86), cuja premissa era a necessidade de afastar todas as incertezas e dúvidas, acerca do sistema jurídico, conservando a integridade dos princípios coerentes norteadores do Direito. Neste entendimento lógico, concluiu-se que a defesa isolada de um determinado

interesse individual, é a prática da retórica na sua expressão maior, gerando ameaças reais à lógica da interpretação.

Neste compasso, apura-se que a retórica, portanto, tem a capacidade de enfraquecer o discurso apodítico, pois, nas decisões judiciais em vários momentos, o que se vê, é a fragilidade das premissas, que nem sempre revelam a verdade dos fatos.

Assim, de acordo com Riccio *et al*; (2018):

No universo do entendimento retórico, o positivismo jurídico baseou-se na racionalidade objetiva, visando excluir do meio jurídico, inconsistências interpretativas, considerando que, na realidade, as decisões judiciais não possuem a essência do discurso apodítico, nem sempre calcadas em premissas verdadeiras, mas sim, pelo poder da palavra, buscando o convencimento (RICCIO, et al, 2018).

Segundo Madeira (2014 apud Riccio *et al*; 2018, p.88) críticas se faz à separação entre retórica e dialética, pois na visão do autor, para que exista a argumentação, há necessidade de uma plateia. Com efeito, a negativa em torno da Retórica se prolongou no tempo, principalmente influenciando e permanecendo no pensamento jurídico ocidental. A crítica se faz, num modelo de julgamento mais influenciado pela emoção e não pela razão.

Na visão de Rafter e Brown (2011, p. 3 apud Riccio *et al*; 2018, p.88), as decisões baseadas na “cultura de massa”, são facilmente visualizadas no mundo televisivo, nas quais, a exploração dos meios emocionais e/ou retóricos nos meios processuais são uma evidencia.

Dessa forma, considerando a visão de (Thompson, 2001, p. 15), a modernização dos meios de comunicação, reduzindo os espaços entre as pessoas, propiciou a importância da imagem como uma nova aliada à questão argumentativa. Ainda, segundo (Barthes, 1964, p. 40-51), a disposição da imagem, é colocada em xeque, quando comparada a intenção interpretativa na sua exposição. Seu valor interpretativo, muda, dependendo de como é explorada e analisada do ponto de vista de seus elementos denotativos e conotativos.

Sendo assim, o caráter intencional predispõe uma mudança na mensagem a depender da linguagem empregada e do tipo de codificação usada na imagem, gerando assim, a existência de um valor significante e outro, significado. Da mesma forma, pode acontecer com a análise de uma fotografia, a depender do caráter interpretativo, esse, considerando alguns de seus aspectos, como os simbólicos e culturais, ampliadas as possibilidades de interpretação, tanto literal como visual. Entretanto, há discordâncias nas concepções de Barthes.

Outra discussão de cunho importante segundo David Birdsell e Leo Groarke (2016, p.217 apud Riccio *et al*; 2018, p.90) em artigo publicado na revista *Argumentation and Advocacy*, é se a disposição da imagem pode ser usada como argumento, tendo em vista,

como afirma Fleming (1996, p. 12 apud Riccio *et al*; 2018, p. 90), a inexistência de interatividade entre as pessoas, ou seja, a falta de intencionalidade para contribuição na formação da mesma, constitui um fator importante, diferentemente quando ocorre de forma espontânea, conservando assim, o modelo natural, como fatores de sustentação/afirmação. Neste caso, os pressupostos da retórica, são valorados e destacados pela presença de um mensageiro e audiência (Kjeldsen, 2015, p. 115-132).

5.2 FUNDAMENTOS PROCESSUAIS DA PROVA EM VÍDEO

Nesta marcha, tem-se que segundo Riccio *et al*; (2018):

O advento do Código Processual Civil de 2015 e suas atualizações, buscaram refletir as possibilidades de introdução do uso de novas tecnologias, visando assim, agilizar o rito processual. As inclusões legislativas no respectivo código, não criaram dificuldades para utilização da prova em vídeo, ou seja, aquelas não tipificadas e seus meios de produção. Isto, porém, não ocorre da mesma forma nas vias penais, (apesar de serem consideradas como prova documental), considerando as atipicidades das provas nas suas formas de produção e a respectiva necessidade de revisão antecipatória por parte do juiz, sopesando seu valor probatório e visando preservar os direitos do réu (Riccio, *et al*; 2018).

Vale ressaltar, portanto, que mesmo havendo previsão legal para uso da imagem como objeto de prova no processo, tanto na esfera cível quanto penal, essa utilização está adstrita à capacidade avaliativa cautelosa do juiz, indexando sua análise documental, a fatores contributivos para sua interpretação e validade. Esses valores preceituam-se desde o contexto da admissão e exibição do vídeo pelo juiz, o conteúdo exhibitório, somados à acareação de testemunhas, além do confronto da análise pericial da mesma.

Neste embalo, Riccio, *et al*; 2016, preceitua que:

O modo de abordagem dos elementos imagéticos deve ser, portanto, substancialmente diferente dos métodos interpretativos textuais, pois a imagem colide frontalmente com o discurso racionalista tradicional do Direito, fragilizando-o ao não impor uma separação dicotômica entre razão e emoção e possibilitar a influência de meios não racionais – os sentimentos - na tomada de decisão. (Riccio, *et al*; 2016).

Ainda, conforme Riccio, *et al*; 2016:

Conclui-se que a cultura judicial para lidar e interpretar a imagem como prova documental, produz efeitos alheios aos costumes de trabalhar a prova dentro das formas tradicionais, ou seja, escrita, comprometendo assim, a sua retórica tanto na argumentação visual, quanto na análise visual da prova em si. A capacidade técnica avaliativa da perícia, tendo em suas mãos, “o poder” de valorar ou não a autenticidade da prova, coloca em discussão, a necessidade dos operadores do Direito, em desenvolver maiores conhecimentos técnicos acerca do conteúdo a ser examinado, para assim, desenvolverem melhor a alfabetização visual, ou seja, trabalhar a prática da interpretação da imagem e melhor formação do convencimento. (Riccio, *et al*; 2016).

5.3 A LEGISLAÇÃO À LUZ DA INTERPRETAÇÃO DA IMAGEM

Inicialmente, segundo Douglas Salgado Banhato (2019):

Considerando a inexistência de disparates tecnológicos à época, no CPC/1973, a questão da imagem não era tratada nas suas devidas proporções, pois, seu caráter era meramente documental. Sua evolução, portanto, adquiriu novos moldes a partir do CPC de 2015, em consequência da explosão tecnológica e processo de globalização. Assim, neste contexto, destaca-se os artigos 422 e o parágrafo único do artigo 434 do respectivo código. Ainda, além dos citados artigos, é bom destacar também o artigo 453, § 2º, do Código de Processo Civil de 2015, pois na conjuntura, estes preceituam a normatização dos tribunais para gerirem as questões materiais desse tipo de prova, sem prejuízo para os interrogatórios por videoconferência. Além do uso destes aliados à questão da prova e outras normatizações, encontram-se igualmente disponíveis para os juízos criminais, o que estabelecem os artigos 185, §§ 2º ao 10º, 217, 221, § 3º do Código de Processo Penal.(BANHATO, 2019).

Neste embalo, em junho de 2011, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) lançou o sistema de processo eletrônico no Brasil (PJE), cuja intenção é interagir de forma expansiva, toda a gama de relacionamentos judiciais, envolvendo não somente os atos processuais em si, mas também toda a forma de provas armazenadas em meio digital, incluindo a facilidade de acesso por vários meios, seja por computadores, celulares, etc. Isto demonstra a nítida intenção e probabilidade de cada vez mais, aproximar-se da possibilidade de expansão dos meios de provas digitais, em especial, as provas em vídeo. O acesso às informações a todo o sistema judiciário propôs um novo alinhamento ao rito processual, tanto em relação à celeridade, quanto à transparência e segurança jurídica, indispensáveis à prestação jurisdicional.

Quanto à essência e veracidade das provas, estas são avaliadas através de instrumentos e mecanismos fornecidos pelo Judiciário, visando tratar as imagens e vídeos de forma clara e transparente, permitindo às partes, o contraditório de forma contestatória acerca do conteúdo e da prova em si, não menosprezando em primeira mão, o valor humano na questão em tese.

Nestes termos, o avanço tecnológico em grande escala, contribui para a grande possibilidade de adquirir imagens e vídeos a toda parte e a toda hora, favorecendo e ao mesmo tempo prejudicando, pois, às vezes cria-se uma grande confusão nesta análise, não obstante, dispensando aprofundamentos isolados numa avaliação individual de uma determinada imagem. Assim, o sistema jurídico, se vê numa corrida sem precedentes à questão probatória, não se desvencilhando das práticas tradicionais, ou seja, escrita, para a busca da realidade dos fatos.

Na visão de Barletta:

As mudanças advindas do avanço tecnológico têm impactado não somente o campo logístico e instrumental, mas principalmente a área processual propriamente dita. A velocidade com a qual se tornou possível o registro digital de fatos fez com que

novos tipos de prova desaguassem de forma desproporcional ao campo processual, tornando-se habitual a incidência de provas em vídeo nos tribunais. A mídia invadiu repentina e inadvertidamente o campo do Direito fazendo sobressair um verdadeiro choque de realidades, fruto do contraste entre sua própria origem e a transformação contemporânea da sociedade. Dessa forma, as dificuldades atualmente vivenciadas pelo intérprete na análise dos novos tipos de prova possuem elo direto com as diferenças essenciais entre o Direito e a Mídia. (Barletta, 2021, p.14).

Assim, na sua linha de entendimento, Sherwin (2011 apud Riccio *et al*; 2018, 97), expõe que:

A visibilidade característica do mundo contemporâneo apresenta e baseia-se nos valores da interação da imagem com os modelos cognitivos e culturais dos espectadores (*visual memes*), o sentido das sensações visuais (*visual sensations*), a capacidade de “navegar” na imagem visual e experimentar posições morais alternativas (*visual unconscious*), e por fim, o desenvolvimento de habilidade para compreensão adequada da profusão de imagens (*visual sublime*). A alfabetização visual se faz através da capacidade de interpretar e compreender uma determinada imagem, permitindo aos operadores do Direito, o uso desses excessos de informações, podendo aproximar-se do máximo possível, entre a compreensão de um texto escrito e da avaliação de uma imagem. (Sherwin, 2011 apud Riccio *et al*; 2018, p.97).

Ainda na concepção de (Sherwin, 2011, p. 40 apud Riccio *et al*; 2018, p.97), “a sua efetivação, (não apenas no campo jurídico), demanda o desenvolvimento de competências em diversas áreas”. Logo, a “alfabetização visual”, significa conhecer como as imagens criam certas impressões e como elas constroem ou evocam significados visuais pré-concebidos. Todo o raciocínio jurídico para interpretação de uma determinada imagem despende valorar vários fatores, desde a questão social, cultural, econômica, etc.

Ainda, em relação à magnitude da imagem, é necessária a profunda interpretação do que é visto, pois, a objetividade da imagem pode não passar de uma mera ilusão e, portanto, o que se vê pode não retratar a realidade dos fatos.

Assim, Riccio, *et al*; 2016, nos ensina que:

Fluidez, fragmentação e capilaridade de exposição de imagens, informalidade, instantaneidade e ausência de tempo específico de fala, além de nítido caráter indeterminado e oral demonstram que, de fato, há um verdadeiro choque de realidades. (Riccio, *et al*; 2016).

Noutra linha, segundo Vilém Flusser, (1985, p. 10):

O caráter aparentemente não-simbólico, objetivo, das imagens técnicas faz com que seu observador as olhe como se fossem janelas e não imagens. O observador confia nas imagens técnicas tanto quanto confia em seus próprios olhos. Quando critica as imagens técnicas (se é que as critica), não o faz enquanto imagens, mas enquanto visões do mundo. Essa atitude do observador face às imagens técnicas caracteriza a situação atual, onde tais imagens se preparam para eliminar textos. (Flusser, 1985, p.10).

Neste seguimento, segundo Vilém Flusser, (1985, P.10):

Os operadores do Direito devem tratar a interpretação de uma determinada imagem para efeitos de prova, de forma decifrada, visando captar seu verdadeiro significado e não a tratar como janelas, como reproduções claras e imparciais da realidade. (Flusser, 1985, p.10).

Portanto, pode-se dizer que a questão da imagem ou vídeo, usado para comprovação dentro dos moldes atuais, apesar de permitida dentro de alguns parâmetros, ainda caminha a passos lentos, pois, carece de aprofundamentos de alfabetização digital, desde aprimoramentos técnicos, à capacidade de introduzi-la e revesti-la de caráter puramente probatório, e por não conduzir também a um viés crítico e cauteloso.

5.4 A PROVA EM VÍDEO E OS TRIBUNAIS

Com o avanço tecnológico e a possibilidade das vítimas de quaisquer delitos, (em especial ao assédio no ambiente do trabalho), terem em suas mãos acesso a provas até então impossíveis, tem permitido aos tribunais analisarem as provas em vídeos apresentadas, visando auxiliar ou até mesmo confirmar seus entendimentos em certas decisões.

Neste sentido, as provas colhidas, desde um vídeo, foto, áudio, através de sistemas eletrônicos ou outros dispositivos, poderão ser usados como provas em quaisquer processos judiciais. Em alguns casos, somente será possível sua coleta, através de autorização judicial, como ocorre principalmente na esfera penal.

Desde 2018, o Judiciário vem usando o sistema “*Peritus*” que é um sistema de análise de evidências multimídia, integrado a vários softwares, que tem contribuído para que haja mais celeridade no exame de comparações faciais e fotogrametria. O mesmo, é utilizado na área forense para apuração de evidências, visando contribuir nas perícias envolvendo materiais audiovisuais.

O artigo 11 §5º da lei 11419/06 (Lei de Informatização do Processo Judicial), traduz em seu contexto, que aqueles documentos produzidos de forma eletrônica para serem aptos às juntadas ao processo, deverão ser acompanhados de suas fontes originais para sua total validade. A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º LVI, assim como o artigo 156 Código de Processo Penal (CPP) e artigo 332 Código de Processo Civil (CPC), respectivamente, preceituam que as provas colhidas de formas ilícitas, serão descartadas para efeitos de comprovação em processos judiciais.

Neste viés, portanto, há de se considerar no contexto probatório, tanto na esfera trabalhista quanto em outras, que provas colhidas, deverão possuir qualidade e integridade, não permitindo quaisquer edições, interrupções e/ou, alterações na sua robustez, ou seja, algo que provoque a quebra de cadeia de custódia dos fatos (provas), pois serão descartadas para

efeitos de comprovação. Para tanto, há de se destacar os procedimentos e métodos necessários conforme constam na Norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013, cujos padrões, trabalham a correta identificação, coleta, aquisição e preservação de evidências digitais, em todas as etapas no processo de investigação⁴.

A norma, portanto, padroniza o tratamento da prova digital e os processos fundamentais em uma investigação, objetivando preservar a integridade dos elementos digitais, contribuindo assim, para obtenção de sua admissibilidade e força probatória, além da sua relevância nos processos judiciais ou disciplinares.

Nessa esteira, em pesquisa realizada em 2015⁵, através de uma parceria entre as empresas WITNESS (ONG) e a *Artigo 19* (ONG), buscaram compreender não só questões sobre violações dos direitos humanos no mundo, como também, compreender como os tribunais trabalham a posse das provas em vídeo, para efeitos de convencimento em processos judiciais.

Segundo a pesquisa, é preciso destacar que entre a prova obtida e a forma de como foi obtida, existe um ponto de intercessão a ser analisado, buscando principalmente a responsabilização daqueles que violam as normas para a devida obtenção, além da reparação por eventuais danos. Neste seguimento, a *Artigo 19* ampliou seu leque de pesquisa no Brasil, visando buscar respostas de como os tribunais brasileiros, trabalham essas provas em vídeo para solucionar demandas diversas, assim como, entender quais fatores estariam ausentes e como aperfeiçoá-los para o devido uso e validade.

Assim, segundo aponta a respectiva pesquisa, os tribunais ao enfrentar a questão das provas de vídeo nos processos, não se aprofundam na sua essência, dentro do contexto técnico esperado, visando sua admissibilidade, tanto do ponto de vista ético quanto ao ponto de vista do seu próprio conteúdo. Por conseguinte, quando ocorre a remota admissibilidade, não há por parte dos magistrados, desembargadores e/ou ministros, uma fundamentação compreensível e explícita na sentença, em relação à decisão prolatada, baseada em seu conteúdo, se tratando às vezes de um mero comentário.

Neste contexto, apesar das provas atípicas, serem legalmente usadas no processo pelas partes, essas ainda são passíveis de análise pelo juiz, dentro do livre convencimento motivado – Constituição Federal, art. 93, IX; Código de Processo Penal art. 155 e Código de Processo Civil art. 131), como também, podem passar por análises periciais, esses, indicados pelo juiz.

⁴ Disponível em: <https://academiadeforensedigital.com.br/iso-27037-identificacao-coleta-aquisicao-e-preservacao-de-evidencia/>.

⁵ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/es/estudo-video-prova-juridica.pdf>.

Assim, conclui-se que a prova de vídeo não possui um valor excepcional e exclusivo dentro do processo, sendo preciso considerar outras provas, como documentais, testemunhais, etc.

Neste embalo, portanto, ainda não há um norte, ou critérios dentro do Judiciário para o aproveitamento das provas em vídeo. Se por um lado contribui para que não se pontue exclusivamente ao cerne da prova em vídeo como comprovação de um fato, por outro, pode prejudicar demasiadamente a nobre questão da segurança jurídica, tão cara ao arcabouço jurisdicional.

Nesta esteira, apesar de caminhar a passos lentos a questão valorativa da prova em vídeo nos tribunais, em especial no Brasil, o que se espera do Judiciário devido ao avanço tecnológico decorrente do processo de globalização, é uma remodelagem nos seus conceitos de apuração dos fatos, visando reduzir equívocos em suas decisões, objetivando assim, aproximar-se ao máximo da verdade e da justiça.

5.5 A PROVA EM VÍDEO NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Apesar das provas obtidas nos ambientes de trabalho sem consentimento da parte contrária, seja por vias escritas, gravações fonográficas, cinematográficas ou fotográficas serem permitidas e consideradas válidas para efeitos de comprovação em processos trabalhistas, essas, tem sido alvos de posicionamentos diferenciados por parte dos tribunais do trabalho em geral. Esses tribunais, tem negado provimentos favoráveis não acatando provas produzidas de formas ilícitas e fora dos padrões legais, conforme estabelece a citada Norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013, assim como, quando as suas formas de coleta ferirem diretamente a dignidade humana, a privacidade e a intimidade da parte contrária. Também não são aceitas, aquelas levadas à indução de erros, ou seja, produzidas com intenção de forçar comprovação seja através de fraudes ou forjando uma determinada situação.⁶

Neste sentido, as empresas também não poderão instalar câmeras de vídeo, sem o conhecimento dos funcionários, no intuito de gravá-los e/ou filmá-los. A Justiça do Trabalho (TRT 3ª região) de Minas Gerais tem indeferido provas apresentadas em processos trabalhistas com caráter ilícito, quando as mesmas, forem obtidas através de aplicativos corporativos da própria empresa. Neste sentido, gravações e *prints* dessas conversas, são

⁶Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-gravacao-de-audio-ou-de-video-pode-ser-usada-como-prova-na-justica-do-trabalho/396990094>.

descartadas para efeito probatório, não respeitando o aspecto privativo e conflitando-se com a questão do sigilo das comunicações⁷.

Vejamos abaixo, acórdão com posicionamento dos tribunais em decorrência de provas obtidas de forma ilícita na esfera trabalhista:

PROVA ILÍCITA. GRAVAÇÃO CLANDESTINA. Em respeito ao artigo 5º, LVI, da Constituição da República, as provas, entre elas, as gravações e reproduções de qualquer espécie, somente são válidas se obtidas por meios lícitos. Obtendo-se o vídeo através de gravação clandestina, sem comprovação de sua origem, não há como se admitir a referida prova, pois ilícita. Na hipótese vertente, utilizou-se o empregador de filmagens realizadas por pessoa não identificada e à revelia do empregado, sendo certo que, mesmo considerando a possibilidade de realização da filmagem, esta se revelou insuficiente como meio de prova do ato de improbidade atribuído ao empregado. (TRT-3 - RO: 00878201213603009 0000878-76.2012.5.03.0136, Relator: Sercio da Silva Pecanha, Oitava Turma, Data de Publicação: 06/12/2013,05/12/2013. DEJT. Página 103. Boletim: Não).

No caso em tela, o ato improprio referido na ementa, diz respeito ao fato de o empregado estar sendo acusado pelo empregador de ter auferido o valor concernente ao transporte sem o mesmo ter rodado a roleta do ônibus. No caso, o magistrado *a quo* indeferiu a reversão da justa causa de modo que o obreiro recorreu da decisão alegando que a gravação juntada pelo empregador nos autos foi obtida de modo ilícito, o que em sua visão justifica o deferimento do pleito para que ocorra a reversão da justa causa. Portanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região deu provimento ao recurso para declarar a reversão da justa causa, bem como o pagamento pelo empregador das verbas rescisórias⁸.

Neste mesmo contexto, tem-se que instalação de câmeras no interior do ambiente do trabalho, sem conhecimento dos trabalhadores, configura ato ilícito e, portanto, não produz quaisquer efeitos de provas junto aos tribunais, mesmo que o fato tenha ocorrido. Segundo o Supremo Tribunal Federal, importante se faz diferenciar gravação clandestina, que é aquela permitida como fonte de prova, onde um terceiro interlocutor autorizado é quem grava as conversas. Diferentemente, como proibida, é a interceptação telefônica realizada por um terceiro, que grava as conversas, sem conhecimento de quaisquer dos interlocutores. Ainda, também proibida, existe a escuta telefônica, que é realizada por um terceiro com o conhecimento de um dos interlocutores.

⁸ A colocação desta ementa no presente trabalho visa esclarecer somente a questão referente a prova obtida de modo ilícito.

6 CONCLUSÃO

Neste contexto, buscamos envolver as nuances do assédio moral no trabalho, indexadas aos valores constitucionais e a questão da prova de vídeo como fontes capazes de trazer à realidade, as ilegalidades cometidas pelos atores responsáveis por essa doença social. A proposta do respectivo trabalho, portanto, foi envolver o leitor e trazê-lo na condição de partícipe sobre o poder da discussão sobre o tema.

A comunidade trabalhista, adoecida diante do assédio moral, estreita as relações sociais e se perde em um universo de sofrimento e angústia, numa história “sem fim”, recapitulada a cada novo episódio de assédio. Neste interim, o trabalhador se vê aprisionado e à mercê da sorte, em busca de ajuda, sem saber o caminho ideal para valer-se de seus direitos. Em muitas vezes, a necessidade de sobrevivência, sobrepõe à capacidade de reação, aliada à inércia dos responsáveis em conter os avanços rotineiros dessa crueldade nos ambientes de trabalho.

Neste embalo, o assédio moral, provoca a precarização do trabalho, assim como a violação de sua função social, contribuindo para que as relações de trabalho se autoesteriotipem, em um viés negativista e fragilizado, caracterizando uma violência silenciosa capaz de possibilitar que a realidade se estabeleça.

Assim, buscamos neste embate, acreditar que o Poder Judiciário através de suas diversas formas de atuação e reação, iniba e reverta o quadro trágico e real em que os trabalhadores convivem no dia-a-dia, fazendo valer seus direitos e abarcando a simples possibilidade de se viver em uma sociedade livre, respeitosa e pacífica.

Porquanto, é preciso que o caráter efetivo da prova seja levado em consideração, perfazendo valores até então esquecidos, trazendo aos responsáveis o rigor da lei e mudança de comportamentos frente à comunidade trabalhista.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Thais. **A gravação de áudio ou de vídeo pode ser usada como prova na justiça do trabalho?** 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-gravacao-de-audio-ou-de-video-pode-ser-usada-como-prova-na-justica-do-trabalho/396990094>. Acesso em: 14 out. 2023.
- ARRUDA, Monique de Souza. **O Assédio Moral como agente causador de psicopatologias no meio ambiente do trabalho.** *Revista Nova Hileia*, [s. l], v. 2, n. 3, p. 1-20, 01 jun. 2017. Semestral. ARQUIVO PDF. Disponível em: [file:///C:/Users/teste/Downloads/918-61-2058-1-10-20181208%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/teste/Downloads/918-61-2058-1-10-20181208%20(2).pdf). Acesso em: 20 out. 2023.
- AVILA, RosemariPedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2008. 158 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul - Rs, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2023.
- BANHATO, Douglas Salgado. **A prova em vídeo no processo penal: a interpretação da imagem e a construção da fundamentação judicial a partir da evidência imagética.** 2019. REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL - UFJF. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/123456789/10173>. Acesso em: 07 out. 2023.
- BARLETTA, Eduardo Atalla. **A prova em vídeo na Justiça do Trabalho: Um estudo comparativo.** 2021. BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e dissertações. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFJF_b0bb3556f24e0dfb025d36a5a79f2b0f. Acesso em: 15 out. 2023.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC, 2001. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%200Barreto.pdf>. Acesso em: 15. set. 2023.
- BARTHES, Roland. **Rhétorique de l'image.** *Communications*, Lyon, n. 4, p. 40-51, 1964. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/comm_0588-8018_1964_num_4_1_1027. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BELO HORIZONTE - MG. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO DE MINAS GERAIS. **Justiça do Trabalho considera provas ilícitas gravações e prints de conversas por meio de aplicativo próprio de empresa.** 2022. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-considera-provas-ilicitas-gravacoes-e-prints-de-conversas-por-meio-de-aplicativo-proprio-de-empresa>. Acesso em: 15 set. 2023.
- BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: A Sistematização dos Estudos Sobre um Campo em Construção.** 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado) - Administração de Empresas, EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c7e1249ffc03eb9d>. Acesso em: 20. ago. 2023.
- BRASIL - BRASÍLIA - DF. AGÊNCIA SENADO. **Lei insere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia Fonte: Agência Senado.** SENADO NOTÍCIAS. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia>. Acesso em: 17 ago. 2023.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09. set. 2023.

CONJUR - CONSULTOR JURÍDICO - REVISTA ELETRÔNICA (São Paulo -SP). **Uso de vídeos como prova em julgamentos está aquém do que deveria, mostra estudo. Vídeo Como Prova Jurídica**. São Paulo-SP, p. 11-135, 10 dez. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-dez-10/uso-videos-prova-aquem-deveria-estudo/>. Acesso em: 18 out. 2023.

COSTA, Orlando Teixeira. **O trabalho e a dignidade do trabalhador**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 64, p. 16-21, 1995. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86592/002_costa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11. nov. 2023.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho**. 2002. 14 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito do Trabalho, Puc/Sp, São Paulo - Sp, 2002. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23319-23321-1-PB.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. G1, Globo, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 30 ago. 2023.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Os Contornos Conceituais do Assédio Moral Organizacional**. 2021. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

FLUSSER, Vilém. **Texto Imagem**. 1984. Instituto Cultural Francês - Nápoli - Itália. Disponível em: <http://flusserbrasil.com/art45.html>. Acesso em: 06 set. 2023.

FLUSSER, Vilém. **Filosofia da Caixa Preta: Ensaio para uma futura filosofia da fotografia**. São Paulo - SP: Ed. Hucitec, 1985. 48 p. Disponível em: <https://cultureinjection.files.wordpress.com/2018/12/FLUSSER-Vil%C3%A9m-Filosofia-da-caixa-preta.pdf>. Acesso em: 06 set. 2023.

FREITAS, Kayonara Fontão de. **O período da duração de trabalho do empregado brasileiro**. 2013. Carrion, (2010, p. 158). Disponível em: https://more.ufsc.br/homepage/inserir_homepage. Acesso em: 01 set. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211400156.pdf>. Acesso em: 11.nov.2023.

KJELDSEN, Jens Elmelund. **The study of visual and multimodal argumentation**. *Argumentation*, [S.l.], v. 29, n. 2, p. 115-132, May 2015. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10503-015-9348-4.pdf>. Acesso em: 15ago. 2023.

LEYMANN, Heinz. **THE MOBBING PORTAL Resources by Author**. 1990. Disponível em: <https://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em: 14 out. 2023.

LIMA, Daniel. **Sistemas de valoração da prova: qual é o adotado no Brasil?** 2017. Publicado por Canal Ciências Criminais. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sistemas-de-valoracao-da-prova-qual-e-o-adotado-no-brasil/515232225>. Acesso em: 15 ago. 2023.

MELO, Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 13 nov. 2023.

MENDONÇA, Giovanna Ribeiro. **Assédio Moral no Trabalho e a Constituição Federal.** 2015. 16 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - Campus "José Santili Sobrinho", Fundação Educacional do Município de Assis, Assis - SP, 2015. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211400156.pdf>. Acesso em: 06 set. 2023.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília - Df, v. 68, n. 3, p. 189-195, 01 jul. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf. Acesso em: 15.nov.2023.

MERCOSUL, **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1988.** Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_A_P_75320.pdf. Acesso em: 11.out.2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: perguntas e respostas.** Cartilha informativa. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 14 out. 2023.

MONTEIRO, Janine Kieling; RISS, Loren Aita; POOLI, Adriana Machado; HENRICH, Patrícia; MACHADO, Isabel Cristina Kasper. **PSICOLOGIA ARGUMENTO: Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores público do judiciário.** *Psicolargum.*, São Leopoldo - Rs, v. 94, n. 36, p. 546-564, 01 out. 2018. Trimestral. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/24454/pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

MORAIS, Marcus Ribeiro de. **Efeitos precarizantes do assédio moral no ambiente de trabalho.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 134. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44032/efeitos-precarizantes-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 01 ago. 2023.

OLIVEIRA, Vinicius Machado de. **Norma ABNT ISO/IEC 27037:2013 – Diretrizes para identificação, coleta, aquisição e preservação de evidência digital.** 2018. AFD - Academia de Forense Digital. Disponível em: <https://academiadeforensedigital.com.br/iso-27037-identificacao-coleta-aquisicao-e-preservacao-de-evidencia/>. Acesso em: 13 dez. 2023.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho.** 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2023.

PB, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região da Paraíba -. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.** Disponível em:

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 12 jul. 2023.

PENTEADO, Luisa Vieira. **O livre convencimento motivado à luz do NCPC/15**: Retirada do termo “livre convencimento motivado” do Novo Código de Processo Civil de 2015 com texto diverso do CPC/73 - discussão doutrinária a respeito da existência ou não do livre convencimento motivado no Processo Civil Brasileiro Contemporâneo. 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9859/O-livre-convencimento-motivado-a-luz-do-NCPC-15#:~:text=O%20artigo%20371%20do%20NCPC,da%20forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20seu%20convencimento%E2%80%9D>. Acesso em: 01 set. 2023.

PIMENTEL, Delene Thais Sousa. **Os sistemas de valoração da prova e o processo penal brasileiro: limites e particularidades**. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51385/os-sistemas-de-valoracao-da-prova-e-o-processo-penal-brasileiro-limites-e-particularidades>. Acesso em: 19 dez. 2023.

RICCIO, Vicente et al. (2016). **A utilização da prova em vídeo nas cortes brasileiras**: um estudo exploratório a partir das decisões criminais dos Tribunais de Justiça de Minas Gerais e São Paulo. Revista Brasileira de Ciências Criminais, São Paulo, v. 24, n. 118, p. 273-298, jan./fev. 2016. Disponível em: https://btdt.ibict.br/vufind/Record/UFJF_b0bb3556f24e0dfb025d36a5a79f2b0f. Acesso em: 15 out. 2023.

RICCIO, Vicente et al. **Imagem e retórica na prova em vídeo**. Revista de Informação Legislativa: Senado Federal, Brasília - Df, v. 220, n. 55, p. 85-103, 01 out. 2018. Trimestral. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/55/220/ril_v55_n220_p85.pdf. Acesso em: 01 out. 2023.

SILVA FILHO, Francisco Celso da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho dos Alunos Formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC**. 2007. 63 f. Monografia (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - Sc, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/125710/Contabeis293845.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 dez. 2023.

SOBOLL, Liz Andrea; MIARA, Thaís; MOSCALEWSKY, Juliana. **A questão da intencionalidade no Assédio Moral**. 2017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/3832/12173>. Acesso em: 06 out. 2023.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **E se o assédio não fosse moral?** perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7rtmSxNMdnBfWzWzGfH6tsy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 nov. 2023.