

A DIFICULDADE DA QUESTÃO PROBATÓRIA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO

Ivanir Wiermann da Silveira Júnior¹

Jean Carlos Soares Resende²

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o assédio moral no trabalho doméstico com o objetivo de expor sobre assunto apresentando conceito e características, bem como os direitos do trabalhador doméstico, responsabilidade civil e penalidades jurídicas aplicadas ao agressor. Esse é um tema de grande relevância pois traz conhecimentos sobre as legislações que regem a atividade doméstica e, também, por expor atos que são considerados assédio moral no trabalho, como fazer a comprovação do problema e quais as possibilidades de impetrar penalidades cabíveis ao caso. Dessa forma, a partir da pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, baseada em uma revisão bibliográfica, foi possível compreender que o assédio moral é algo que precisa ser denunciado às autoridades competentes, cujas provas como gravações de conversas em tom abusivo ou depoimento de colegas e/ou ex-funcionários e, após o julgamento, o agressor poderá ser punido com o pagamento de indenização em valor igual ao superior ao sofrimento causado à vítima conforme determinação do Código Civil brasileiro.

Palavras-chave: Assédio Moral, Trabalho doméstico, Provas.

Introdução

O trabalho doméstico é uma das atividades mais antigas que, no Brasil, possui resquícios da era da escravidão, tendo em vista que a atividade foi desvalorizada socialmente ao longo da história.

De acordo com os dados da PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, em 2020, havia no Brasil 86,2 milhões de ocupados em atividades diversas pelo país, sendo que 4,9 milhões são de trabalhadores domésticos, com 92% de mulheres das quais 65% são negras, 25% possuem carteira assinada, com idade entre 30 e 59 anos e uma média de 44 anos e a grande maioria são, também, chefes

¹ Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN.
E-mail: juniorwiermann25@gmail.com

² Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN.
E-mail: jeanresende777@gmail.com

de família, ou seja, os descendentes dependem do salário das domésticas para sobreviver (IBGE, 2021).

A necessidade de se valorizar o trabalho doméstico acabando com a discriminação e fazendo valer a equiparação dos direitos trabalhistas, fez com que fosse aprovada a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015, oportunizando aos trabalhadores domésticos a realidade de trabalhar com carteira assinada, com direito a férias, décimo terceiro salário, 8 horas semanais de trabalho, descanso semanal e outros.

Porém, essas conquistas trabalhistas não foram suficientes para banir a discriminação em relação às atividades domésticas, fato comprovado com os inúmeros casos de violência verbal, física ou emocional denunciados que ficaram conhecidos como assédio moral.

Mesmo sendo uma situação criminal, a denúncia de assédio moral ainda é uma situação que ainda causa dúvidas na sociedade, pois, para que a mesma seja realizada é preciso que o trabalhador saiba reconhecer o assédio e tenha conhecimento de como o mesmo pode ser comprovado.

Assim, o presente trabalho visa expor sobre o assédio moral no trabalho doméstico com o intuito de apresentar conceito e características, direitos do trabalhador doméstico, responsabilidade civil e penalidades jurídicas aplicadas ao agressor.

Entende-se que é de suma importância conhecer as legislações que regem a atividade doméstica, bem como ter ciência de quais atos são considerados assédio moral no trabalho e como comprovar essa situação, bem como as possibilidades de impetrar penalidades cabíveis ao caso.

Parte-se do princípio de que o assédio moral fere a Constituição Federal, a moral e a honra do ser humano, principalmente, quando se trata de uma situação de discriminação do funcionário por parte do autoritarismo do empregador ou mesmo das pessoas que convivem no lar onde o doméstico desenvolve suas atividades.

Para alcançar os objetivos propostos no trabalho, realizou-se uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, baseada em uma revisão bibliográfica, cujos textos apresentados foram selecionados a partir da leitura de artigos públicos, em meios eletrônicos, bem como o Código Civil e a Constituição Brasileira, análise da Consolidação das Leis do Trabalho e da análise de algumas argumentações jurídicas

realizadas nos julgamentos de causas em que o tema fosse o assédio moral dos trabalhadores domésticos.

1 Assédio moral: conceitos e considerações gerais

A relação entre empregado e patrão tem sido uma questão que vem chamando a atenção das autoridades e dos meios de comunicação, a partir do momento em que os trabalhadores passaram a denunciar situações em que a opressão chega a níveis inaceitáveis juridicamente, cuja descrição das consequências para a pessoa “exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho foram difundidas por Heinz Leymann que investigou o assédio moral como pesquisador em Psicologia do Trabalho” (GUEDES, 2003, p. 34).

No Brasil, o assédio moral passou a ser uma questão jurídica a partir da promulgação da Constituição Federal em 1988 que “inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral” (FONSECA, 2003 *apud* LISBOA, 2011, p. 4).

Assim, considerando que o assédio moral se tornou uma questão jurídica é preciso reconhecer quando esta é uma situação que merece atenção especial do poder público e quando a mesma não representa uma situação de vexame ou humilhação para o trabalhador.

Por exemplo, quando o funcionário é exposto a uma sobrecarga de tarefas que vai além de seus limites e isto acontece com intenção maliciosa, pode-se dizer que há um exemplo claro de assédio moral, porém, quando essa sobrecarga está voltada para o aumento da produtividade ou eficiência nos resultados, não é considerada uma situação de assédio moral (SILVA, 2012).

Tais esclarecimentos são essenciais para que se tenha ideia do que é realmente o assédio moral no trabalho que, segundo Peixoto (2015, p. 6) pode ser conceituado da seguinte forma:

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem servidor (a), empregado (a), estagiário (a) ou grupo de servidores (as) e empregados (as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ou seja, a exposição de funcionários públicos ou privados a situações de vexame, humilhação, comportamentos agressivos de forma verbal ou físicos que ofendam a personalidade, a dignidade, a opção sexual, ou mesmo a integridade física ou psicológica do empregado é considerado assédio moral e deve ser denunciado à justiça.

Por outro lado, o assédio moral pode ocorrer através de diferentes formas, tais como: vertical quando há diferenças hierárquicas de forma que o assediador é o superior (ascendente) ou quando é realizado por um subordinado (descendente); horizontal quando o ato acontece nas relações de trabalho entre os colegas sem que haja relação de subordinação e, finalmente, o misto, que é a acumulação de assédio vertical e horizontal quando a pessoa é assediada tanto pelo superior hierárquico quanto por colegas de trabalho (PEIXOTO, 2015).

Considera-se, então, assédio moral toda relação abusiva em que os padrões ou superior hierárquico ofende de maneira discriminatória um funcionário colocando-o em situação de vexame diante dos colegas ou mesmo ofendendo suas condições físicas, sociais e/ou econômicas, por se sentir superior ou valendo-se de seus conhecimentos específicos e inerentes ao cargo que ocupa.

Por outro lado, nas relações de trabalho entre os colegas, um trabalhador ofende o outro, expondo sua vida, sua preferência sexual, debocha de suas condições financeiras, expõe sua família, seus problemas pessoais ou mesmo sua falta de conhecimento ou sua formação educacional. Ramos (2020) explica que o dano moral atinge a honra, a moral, os princípios que refém o indivíduo nas situações de seu cotidiano em diversas relações sociais como religião, crenças, dentre outros, ou seja, tudo aquilo que esteja relacionado com os danos imateriais da pessoa tendo em vista que o assédio moral viola os direitos fundamentais que preservam a dignidade da pessoa humana.

Situações como essa são consideradas assédio que causam dano moral que é conceituado como “o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima e sua atuação é dentro dos direitos da personalidade” (VENOSA, 2009, p. 47).

Nas palavras de Gonçalves (2009, p. 359):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É uma lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome etc. como se infere dos artigos 1, III e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Nesse sentido, vale a pena lembrar que a nova redação da CLT, ao falar de assédio moral, afirma que: Art. 223-B: Assédio moral é todo ato que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Porém, é preciso lembrar que:

Para a configuração do dano moral na esfera trabalhista é imprescindível que a conduta direcionada pelo empregador ao empregado, venha a ferir os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, são eles a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física (CLT. Artigo 223-C, 2017).

Entende-se que o assédio moral é uma situação em que o assediado se sente diminuído psicologicamente, tem sua dignidade e honra colocadas de forma que afetam seu desenvolvimento psicológico, sua relação social, pois, o indivíduo perde a autoestima, sente-se diminuído diante das outras pessoas, tem sua saúde afetada e tende a se isolar dos demais por vergonha, quando o assédio acontece diante dos colegas de trabalho, por se sentir intimidado e, muitas vezes, sem forças para reagir às situações vivenciadas no cotidiano de trabalho e que são consideradas assédio moral.

2 Princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho

Assim como em outras áreas processuais, no Direito do Trabalho também possui princípios que o regem. Princípios são mecanismos utilizados pelo poder judiciário para auxiliar no desempenho das funções jurisdicionais, ou seja, são utilizados para resolver questões controversas, fundamentar decisões e instruir os aplicadores do direito.

Os princípios que regem as relações trabalhistas, dentre outros, são; oralidade, concentração dos atos processuais, proteção ou tutela, informalidade, irrecorribilidade das decisões interlocutórias, conciliação, majoração dos poderes do juiz do trabalho na condução do processo e jus postulandi (SCHIAVI, 2021).

Segundo o mesmo autor, o princípio da oralidade tem a característica de ser mais célere, fazendo com que a instrução processual seja discutida e resolvida em

um lapso temporal mais curto. Através desse princípio a prestação jurisdicional é mais eficaz e eficiente, trazendo assim uma melhor solução da lide.

O autor afirma que o princípio da concentração dos atos processuais no direito processual do trabalho faz com que os atos processuais sejam feitos de forma conjunta, ou seja, em uma audiência, por exemplo, já podem ser resolvidas várias questões do processo.

Sobre o princípio da proteção ou tutela o autor diz que esse tem o objetivo de proteger os direitos do trabalhador, tendo em vista que em uma relação de trabalho o empregado é a parte mais frágil, carecendo assim de maior atenção. Um dos benefícios do reclamante em uma ação desse gênero é a gratuidade da justiça, além da possibilidade de arquivamento do processo caso o empregador não participe da primeira audiência. Outro benefício do empregado é que caso ele precise entrar com um recurso, não é exigido que ele faça um depósito recursal, somente a empregadora tem que cumprir esse requisito.

De acordo com o autor acima citado, o princípio da informalidade estabelece que o direito de ação no processo do trabalho, deve ser dá forma mais acessível para que não haja obstáculos para o impetrante. Os requisitos da petição inicial são simples, devendo ser observados, porém, a causa de pedir e a existência do pedido.

Para o mesmo autor, o princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias tem fundamento jurídico no artigo 893 §1º da CLT, de acordo com esse princípio as decisões interlocutórias não autorizam a interposição de recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Segundo o autor, o princípio da conciliação é um dos mais importantes do processo do trabalho, pois a tentativa de conciliação é feita em todas as oportunidades, para que haja uma solução mais pacífica e célere para ambas as partes. Existe na CLT uma previsão legal para que a tentativa de conciliação seja oferecida antes do recebimento da defesa e após as razões finais.

Ainda afirma que o princípio da majoração dos poderes do juiz do trabalho na condução do processo, estabelece que os juízes trabalhistas possuem a liberdade de

conduzir o processo da maneira que acharem conveniente, ou seja, podem solicitar diligências, inquirir a oitiva de testemunhas, requerer outros tipos de provas, dentre outras ferramentas que estão a sua disposição para melhor solucionar a lide.

O princípio do *jus postulandi* é muito importante no processo do trabalho, tendo em vista que faculta as partes em uma relação trabalhista a opção de ingressarem com uma ação, acompanhadas de advogado ou não. Com relação às fases recursais, as partes devem constituir advogados. A previsão legal do instituto do *jus postulandi* é apresentada no artigo 791 da CLT (SCHIAVI, 2021).

3 Assédio moral no trabalho doméstico

O trabalho doméstico se difere das demais atividades laborais, tendo em vista o aspecto domiciliar deste. Outro aspecto extremamente relevante é o caráter não lucrativo da modalidade, uma vez que o empregado presta um serviço que não tem como objetivo o fim lucrativo, ou seja, não se trata de uma atividade econômica. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, “o empregador doméstico não tem por intuito atividade econômica, não visando a atividade lucrativa, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do trabalhador” (MARTINS, 2008, P. 137).

Um grande problema que é recorrente envolvendo o trabalho doméstico, é a questão do assédio moral, sendo que este acontece de forma sigilosa, na maioria das vezes, envolvendo o assediado e o assediador e, quando tem a presença de terceiros, estes, quase sempre, são familiares do assediador.

No entender de Villas Boas (2020, p. 177):

Para se configurar o assédio moral na relação de emprego doméstico, é necessário que a conduta abusiva do empregador (e, aqui, vale destacar que o empregador doméstico é qualquer membro familiar para quem o doméstico preste serviços) se dê de forma sistemática, reiterada, e não pontualmente. A violação aos direitos da personalidade do trabalhador pode ocorrer de diversas formas, sempre afrontando a dignidade deste. Entre as consequências dessa violência, pode-se citar o estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos.

Villas Boas (2020), ao estudar sobre a questão do assédio moral, verificou várias situações em que o problema é configurado no âmbito do empregado doméstico em diferentes momentos como será apresentado a seguir.

Em relação às formas de assédio moral no trabalho doméstico ficaram evidenciadas algumas formas específicas como apresentadas na figura 1.

Figura 1: Formas de assédio moral



Fonte: VILLAS BOAS, 2020, p. 181.

Pode-se observar que a injúria é o tipo de assédio moral com maior destaque entre os pesquisados, entretanto, ao se fazer o julgamento, nem sempre o resultado foi a favor do empregado doméstico, pois, muitas vezes, as provas não eram devidamente consideradas no momento de se considerar a situação como procedente ou improcedente. A figura 2 demonstra os resultados obtidos na pesquisa de Villas Boas (2020) cujo resultado é bastante desafiador.

Figura 2: Resultado das ações jurídicas



Fonte: VILLAS BOAS, 2020, p. 181.

Observa-se que em 82% dos casos julgados, a petição foi considerada improcedente por insuficiência de provas; 4% foram improcedentes por razões processuais apenas 9% foram consideradas procedentes por confissão ficta/presunção.

Esta é uma situação para a qual Villas Boas (2020, p. 181) dá a seguinte explicação:

Extraí-se que em somente dois julgados a parte reclamante logrou comprovar o assédio moral mediante prova testemunhal. Nos quatro casos em que houve resultado “procedente”, tal decorreu de um imperativo processual em razão da confissão ficta imposta pela revelia do reclamado, ou por se aplicar o dano moral *in re ipsa*³ em caso de dispensa de gestante em período de estabilidade.

Esse é um resultado bastante constrangedor quando o mesmo acontece com trabalhadores não domésticos em que, apesar de elevado número de casos considerados improcedentes, ainda é possível verificar que os casos procedentes são bem maiores que os encontrados nos trabalhadores domésticos, como pode ser visto na figura 3.

Figura 3: Assédio moral em outras relações de emprego



Fonte: VILLAS BOAS, 2020, p.182.

³ Danos morais *in re ipsa* são os danos morais presumidos. Ou seja: Não dependem de comprovação do prejuízo ou da culpa de quem o causou, basta que se comprove a existência do fato ou prática ilícita (MIGUELLAW, 2022).

4 O empregado doméstico e a dificuldade para produzir provas

Levando-se em conta o caráter domiciliar do trabalho doméstico, deparamos então com a dificuldade de se produzir provas para que se confirme o assédio moral neste ambiente. Segundo Nunes (2014), especialista na área, a figura que mais sofre o assédio moral no trabalho no Brasil é, sem dúvida, o empregado doméstico. Porém, mesmo com essa constância nos casos, existe a dificuldade de se produzir provas, uma vez que, na maior parte do tempo, o empregado é assediado quando este se encontra a sós com o empregador. Ou seja, a prática está distante do conhecimento de outras pessoas. O empregado então passa a se submeter a situações constrangedoras, pois, na grande maioria dos casos, não existem testemunhas que possam narrar o fato, levando o assediado a se calar, e não buscar seus direitos.

A produção de provas e a averiguação dos fatos, certamente, são os melhores caminhos para que o magistrado seja convencido que, de fato, houve o assédio. Os meios de prova, quase sempre, estão em posse do empregador e, as testemunhas, geralmente, são pessoas íntimas ou subordinadas ao empregador. Sendo assim, ocorre que, mesmo tendo aumentado consideravelmente o número de ações relativas ao caso, pouquíssimas vezes, o assédio é comprovado.

4.1 A dificuldade probatória

Se observarmos com atenção, pode-se verificar que o trabalhador não doméstico possui muito mais meios para comprovar o assédio moral do que o trabalhador doméstico, o que nos leva a concluir que há 4,6 mais chances do não doméstico comprovar o dano e obter ganho de causa procedente do que o doméstico.

Ou seja:

Há uma evidente disparidade, em que o trabalhador doméstico, por circunstâncias inerentes à relação de emprego a que é submetido, em um ambiente privado e com raras possibilidades de testemunho ou ingerência do Estado na entrincheirada morada da família, tem escassos meios de comprovar violações de ordem moral ocorridas no labor (VILLAS BOAS, 2020, p. 182).

Nota-se que o empregado doméstico ainda tem um grande percurso para realizar até a obtenção de ganho de prova procedente quando o assunto é o assédio moral.

4.2 Meios de provas usados no processo

O ônus da prova, pela ótica do Direito Trabalhista, em consonância com o artigo 818 da CLT (BRASIL, 1943), incumbe à parte que fizer as alegações. Este mesmo artigo, em seus incisos, traz regras específicas sobre a distribuição do ônus da prova. Vale destacar que, a redação atual do artigo 818 da CLT, nasceu com o advento da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017 – que, no que tange as questões de direito material e processual do trabalho, trouxe alterações significativas. No texto anterior, a redação era de fácil entendimento, pois regulava a regra de distribuição do ônus da prova dessa forma: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Vários intérpretes se esforçavam para extrair o real alcance do art. 818 da CLT, mas não se chegava a um consenso sobre de quem seria a carga probatória no processo à luz da CLT. Inegavelmente, existiam alguns critérios: a) o ônus da prova no processo do trabalho é do reclamado, pois ele tem melhores condições de produzir a prova no processo; b) o ônus da prova é do reclamante, pois o autor tem a obrigatoriedade de demonstrar em juízo os fatos da inicial; c) tanto o reclamante como o empregado devem provar os fatos alegados tanto na inicial como na defesa; d) o reclamante deve provar os fatos constitutivos do seu direito, e o reclamado, os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor. (SCHIAVI, 2017, p. 18).

Entretanto, o ordenamento jurídico, segundo Villas Boas (2020) possui uma série de alternativas que podem levar a uma ordem jurídica de forma justa aos trabalhadores domésticos que, apesar de existirem, não são muito utilizadas no contexto jurídico como serão descritas a seguir:

a) Princípio da oralidade na justiça do trabalho que valoriza o processo juslaboral, priorizando que a causa seja julgada pelo juiz que a colheu. Nesse sentido, Schiavi (2016, p. 111-112) no Manual Processual do Trabalho explica que esse princípio pode ser subdividido em outros princípios, a saber:

- Identidade física do juiz, pelo qual o juiz que instruiu o processo e colheu diretamente a prova é que deve julgá-lo, pois detentor de maiores condições de valorar a prova;
- Prevalência da palavra oral sobre a escrita, com prioridade aos atos de audiência;
- Concentração dos atos processuais em audiência;

- Imediatidade do juiz na colheita da prova, de modo que os atos instrutórios devem se dar perante a pessoa do juiz, formando melhor seu convencimento, inclusive se valendo de impressões obtidas no momento;
- Irrecorribilidade das decisões interlocutórias, o que proporciona maior celeridade e valoriza a autoridade do juiz na condução do processo.

Leite (2015), por sua, explica que esse princípio pode ser aplicado baseando-se na reclamação verbal (art. 840, § 2º da CLT), a possibilidade de defesa oral do reclamado (art. 847 da CLT), em que as partes de forma direta ou oral dirigem-se ao magistrado através de debates e ações trabalhistas de alçada (Lei 5.584/70) em que a palavra falada tem predomínio sobre a escrita.

Naturalmente, o juiz que presidiu os depoimentos pessoais, interrogatórios e oitiva das testemunhas certamente tem mais elementos – aqueles dificilmente registráveis por escrito – para proferir um julgamento mais próximo do ideal de Justiça. Esse contato direto com as partes e testemunhas permite ao juiz aferir as nuances do comportamento que indicam a veracidade e confiabilidade ou não dos elementos probatórios (VILLAS BOAS, 2020, p.183).

A esse respeito, faz-se necessário observar a transcrição do voto do Desembargador Federal do Trabalho Ricardo Aersa no Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário nº 0001227-04.2011.5.01.0061, da 10ª turma quando o mesmo afirma que:

(...) 2.4. Caracteriza-se o cerceio de defesa quando o juiz profere sentença desfavorável ao autor da ação, indeferindo oitiva de testemunha, através da qual o autor pretendia provar o fato constitutivo de seu direito.
2.5. Mais do que isso, a oitiva das testemunhas é o momento em que o juiz tem oportunidade de acompanhar as reações das partes diante das perguntas formuladas, verificando se respondem com segurança, se tergiversam ou se contornam com evasivas. Há uma relação imediata, dinâmica e profícua, tudo na busca da verdade. Apenas o Juízo sentenciante tem condições de extrair a verdade dos fatos, pois a fase de instrução proporciona uma proximidade física entre magistrado e jurisdicionados, capacitando aquele a detectar indícios de inidoneidade (SCHIAVI, 2022).

Por outro lado, Leite (2015, p. 112) afirma que:

Pondera-se, assim, que ao se deduzir pretensão de reparação de danos morais por parte do empregado doméstico, deve ser dedicado um cuidado ainda maior com provas orais, oportunizando em grau máximo a sua produção, sobretudo com o interrogatório das partes, e analisando cuidadosamente a possibilidade de distribuição dinâmica do ônus da prova, o que será casuístico.

b) Depoimento pessoal e interrogatório. Confissão

Uma importante fonte de prova é o depoimento, pois, é nesse momento que ambas as partes estão em contato direto com o juiz, procurando convencer o juiz, através da oralidade e o juiz considera duas partes diferenciadas: Depoimento pessoal (art. 385 do CPC), com fim probatório e objetivo de obter a confissão da parte adversa, enquanto no interrogatório livre o juiz busca esclarecimentos para se inteirar melhor dos fatos do processo e não como um meio de prova (MARINONI e ARENHART, 2011).

Ademais, o depoimento da parte exige o requerimento da parte contrária (por isso é chamado depoimento por provocação) contrária e tem momento próprio para acontecer no iter processual, e, diversamente, o interrogatório é medida adotada de ofício pelo juiz e pode ser determinada em qualquer fase do processo. Nos interessa, para fins acadêmicos, o depoimento pessoal para análise da prova de assédio moral. Antes, cumpre rememorar que, na relação de emprego doméstico, devem figurar no polo passivo todos os integrantes da família, pois por conceito empregador é a pessoa ou os integrantes da família (VILLAS BOAS, 2020, p. 184).

Por outro lado, Souza Junior (2015, p. 79) afirma que: “em se tratando de uma família empregadora, opera-se circunstância especial em que um único contrato encontrará um feixe de tomadores simultâneos, desde os adultos provedores até a criança da mais tenra idade”.

Nesse caso, entende-se que todos os integrantes da família para os quais o empregado doméstico presta serviço, são considerados empregadores e podem ser responsabilizados, assim como representar o empregador doméstico perante a Justiça do Trabalho (VILLAS BOAS, 2020).

Entretanto, há uma polêmica nesse caso tendo em vista que a Justiça do Trabalho na prática não exige a indicação nem a presença de todos os integrantes da família do empregador para os quais o empregado doméstico presta serviços, porém, ao ser aplicada a sentença, essa se estende a todos os familiares do empregador que usufruem dos serviços do empregado doméstico (MARINONI e ARENHART, 2015).

c) Oitiva de informante

A oitiva do informante deve ser autorizada, pois a mesma não é vedada pelo ordenamento jurídico, tendo por base o art. 447 § 3º onde encontra-se explícita a

informação de que os amigos são suspeitos, mas junto com os impedidos de depor na condição de testemunhas podem ser ouvidos como informantes, o que é autorizado pelos parágrafos do art. 447:

§ 4º Sendo necessário, pode o juiz admitir o depoimento das testemunhas menores, impedidas ou suspeitas.

§ 5º Os depoimentos referidos no § 4º serão prestados independentemente de compromisso, e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer. A redação do Código de Processo Civil de 2015 é menos rigorosa que o texto anterior, que condicionava a oitiva à condição de estrita necessidade. Saliente-se, por fim, que o depoimento do informante submeter-se-á ao juízo de ponderação do julgador, que lhe atribuirá o peso que entender razoável (VILLAS BOAS, 2020, p.186).

d) Distribuição dinâmica do ônus Probandi

De acordo com o art. 6º do CPC, todas as partes envolvidas no processo devem colaborar para a elucidação dos fatos e, com isso, convencer o juiz como procedentes ou não. Deveras, o fato constitutivo do direito referente aos danos extrapatrimoniais alegados pelo trabalhador deve ser provado por este, conforme texto do art. 373, I, do CPC (VILLAS BOAS, 2020).

Apesar da prova ser muito difícil de ser comprovada, não há nada que justifica a inversão do ônus da prova do fato ocorrido, tendo em vista que também é difícil a comprovação de que o mesmo não tenha ocorrido. Nesse sentido, Villas Boas (2020, p. 187) explica que:

Ao se identificar as dificuldades de ordem processual no tocante à prova de assédio moral sofrido pelos trabalhadores domésticos não se quer perder de vista que também há abuso postulatório e acusações levianas em face do empregador. Mas para combater eventuais demandas temerárias há mecanismos legais previstos no ordenamento jurídico, e não seria razoável que o abuso fosse considerado “regra” e com isso a sua repressão acabar comprometendo o próprio Acesso à Justiça.

Considerações finais

A atividade doméstica existe desde os primórdios dos tempos. No Brasil, esse era um trabalho realizado por escravos africanos que, desde que aqui chegaram tinham uma vida bastante sofrida. Não havia respeito, não tinham direitos e, muitas

vezes, nem eram considerados pessoas capazes de pensar e realizar projetos de vida.

A escravidão acabou, mas as atividades domésticas continuaram a existir e, durante muitos anos, os trabalhadores não tinham todos os direitos garantidos, o que só ocorreu em 2013 quando foi aprovada a Proposta de Emenda Constitucional nº 66 ou PEC das domésticas, tendo sido assegurados os seguintes direitos, dentre outros: a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro desemprego, FGTS, salário igual ou superior ao mínimo nacional, jornada de trabalho de 8 horas diárias, 44 horas semanais e hora extra.

Porém, há um problema que ainda persiste na relação entre patrão e empregado domésticos que é o assédio moral onde o empregado sofre com pressões psicológicas, abuso de autoridade e outros eventos que afetam sua vida profissional, pessoal, social e familiar, sem contar a baixa autoestima.

Os abusos, porém, passaram a ser denunciados e julgados a partir do momento em que as provas passaram a ser consideradas como é o caso de gravações de conversas em tom abusivo ou depoimento de colegas de trabalho ou mesmo de ex-funcionários que possam corroborar com a denúncia realizada.

A partir da análise do caso de assédio moral, das provas apresentadas e da análise minuciosa do processo, o judiciário pode conceder indenização em valor proporcional à gravidade da ofensa e ao poder econômico do agressor, sendo que a quantia a ser paga tem valor reparador e igualitário ao sofrimento e dor causados ao profissional doméstico, conforme determinação do Código Civil e constitucionalmente norteada pelo princípio da dignidade humana em que é vedada toda e qualquer tipo de discriminação.

Referências

ARAÚJO, Z.F; FEITOSA, A.K. Aspectos teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho. **Revista Controle - Doutrina E Artigos**, 13(1), 243-261. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v13i1.30>. Acesso em: 1 de março de 2022.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 de abril de 2022.

BRASIL. Código de Processo Civil. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 2 de abril de 2022.

CARVALHO, N. G. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

CASTRO, C.R.C. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2012.

DAMACENO, L.D; CHAGAS, S.O. Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico de 1916 a 2013- PEC das domésticas. **Cadernos de Graduação em Ciências Humanas e Sociais**. Aracaju: 2013. Disponível em: www.scielo.com.br. Acesso em: 1 março de 2022.

DELGADO, M. G. **Curso do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2010.

DELGADO, M. G. **Curso do Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Editora LTr, 2013.

FERREIRA, J.D.B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FONSECA, R. T. M. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 7 ed., Vol. 4. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2015.

LISBOA, A. Assédio moral no ambiente de trabalho. (**Dissertação**). Conclusão do curso de Bacharel em Direito, da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Apucarana: 2011. Disponível em: <https://facnpar.com.br>. Acesso em 02 de março de 2022.

MARINONI, L. G; ARENHART, S. **Prova**. 2ª ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARTELETO, B.S. Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil com ênfase na diferenciação jurídica e nos conflitos sociais. (**Monografia**). Curso de Graduação em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena: 2011. Disponível em www.googleacademico.com.br. Acesso em 2 de março de 2022.

MIGUELLAW, P. **Danos morais in re ipsa**. <https://pedromiguellaw.com/danos-morais-in-re->

[ipsa/#:~:text=Danos%20morais%20in%20re%20ipsa%20s%C3%A3o%20os%20danos%20morais%20presumidos,do%20fato%20ou%20pr%C3%A1tica%20il%C3%ADci ta. Acesso em: 2 de março de 2022.](#)

NUNES, F. S. **A indenização do dano moral doméstico**. 2014. Disponível em: <https://fenunes1.jusbrasil.com.br/artigos/127067450/a-indenizacao-d0-dano-moral-domestico>. Acesso em 2 de abril de 2020.

PEIXOTO, D.M.R. **Assédio moral e sexual**. Programa pró-equidade de gênero e raça. Senado Federal. Brasília: DF, 2015.

PESCHANSKI, J.A. **O igualitarismo e a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2013/04/08/o-igualitarismoea-pec-das-domesticas/>. Acesso em 3 de março de 2022.

PIERRE, L.A.A. **Elementos básicos do direito do trabalho**: Legislação Social. Livro Eletrônico. 2014. Disponível em: <https://docplayer.com.br>. Acesso em 6 de março de 2022.

RAMOS, E. Assédio moral nas relações de emprego doméstico: as dificuldades do ônus da prova. 2020. Disponível em: <https://emilypaimh.jusbrasil.com.br>. Acesso em 25 de março de 2022.

SCHIAVI, Mauro, **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 10ª ed. – de acordo com o novo CPC – São Paulo: LTR, 2016.

SCHIAVI, M. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf. Acesso em: 2 de abril de 2022.

SCHIAVI, M. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. JUSPODIVM, 2021.

SILVA, R.P. O assédio moral no trabalho. (**Dissertação**). Curso Bacharelado em Direito pelo Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. São Paulo: 2012.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**, São Paulo: Saraiva, 2015.

TST. **Recurso de Revista**: RR-1540/2005-046-12-00.5. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. DJ: 04/05/2009.

VIANA, S.C.A. Abuso de poder do direito do empregador: análise do assédio nas relações do emprego doméstico. (**Dissertação**). Apresentada à ASCES - UNITA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito Público. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/> 2017. Acesso em 24 de março de 2022.

VILLAS BOAS, A.P. Questão probatória nas demandas envolvendo assédio moral na relação de emprego doméstico. (**Dissertação**). Mestrado em Direito Constitucional pelo Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Defensoria Pública Federal. Revista

Defensoria Pública da União. Brasília, DF, n. 13, p. 1-320, jan/jun, 2020. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br>. Acesso em: 27 de março de 2022.