

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

VITOR PAUZEN DE OLIVEIRA

**OS MEIOS PROBATÓRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA
DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA**

VITÓRIA
2023

VITOR PAUZEN DE OLIVEIRA

**OS MEIOS PROBATÓRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA
DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA
2023

VITOR PAUZEN DE OLIVEIRA

**OS MEIOS PROBATÓRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA
DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV,
como requisito para obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovado em ____, de _____, de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva
Martins da Faculdade de Direito de Vitória -
Orientadora

Prof.

Faculdade de Direito de Vitória

AGRADECIMENTOS

Em primeiro ponto, agradeço à Deus, que me abençoou e abençoa diariamente, me dando forças e a capacidade de perseguir meus objetivos, dos quais, um acaba de se concretizar, com a aprovação na prova Ordem dos Advogados do Brasil e se concretizará em breve com a obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória.

Agradeço à minha amada família, que sempre me apoiou e deu aparatos que me possibilitaram me dedicar a minha vida profissional, em especial a minha mãe, Anéris Pauzen Ferreira, que sem dúvidas é uma benção em minha vida, traduzindo o significado de amor incondicional materno.

Como família, incluo minha namorada Maria Victória Fernandes de Souza, minha parceira de vida, que sempre acreditou no meu potencial, dando forças durante toda minha trajetória, você significa amor, cuidado em minha vida e a esperança na construção de uma família.

Por fim, agradeço a todo o corpo docente da FDV que de alguma forma contribuiu para minha formação jurídica, em especial a minha orientadora Dra. Jeane Martins, que teve importância ímpar na construção das minhas expectativas profissionais.

RESUMO

A presente pesquisa busca analisar o instrumento processual da inversão dinâmica do ônus da prova na Justiça do Trabalho, introduzida pela Lei 13.467/2017, mais especificamente quanto a sua instrumentalização em benefício de mulheres vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Para tanto, utilizou-se da conceituação do assédio sexual proposta por meio da Resolução Nº 351 de 28/10/2020, do CNJ, visando uma análise direcionada à definição utilizada habitualmente pelos órgãos julgadores da seara trabalhista. Nesse sentido a monografia se preocupou em responder: a aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, pode ser considerada um importante instrumento para se combater a violência sexual contra as mulheres trabalhadoras? Com isso, estabeleceu-se certas formas de abordagem. Inicialmente, a pesquisa cuidou de definir o sujeito passivo do assédio sexual no ambiente de trabalho, que por sua natureza, direciona-se as mulheres, bem como se analisou os impactos psicológicos vivenciados pelas mesmas. Fora analisado a responsabilidade do empregador em diferentes cenários à luz do poder fiscalizatório em casos de assédio sexual horizontal e vertical. Quanto à análise processual, estabeleceu-se a insuficiência de meios de provas habitualmente admitidos na Justiça do Trabalho, necessários para comprovação dos fatos constitutivos da reclamante em casos de assédio sexual. Flagrantemente, a vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho não possui qualquer aptidão de constituir provas que em sua maioria permanecem sob posse do empregador. Nesse sentido, através da utilização do instrumento processual da inversão do ônus da prova (art. 818, §1º, da CLT), o qual se fundamenta na aptidão processual da parte, é possível destinar o ônus da prova de forma diversa a habitualmente estabelecida. Firmou-se, portanto, a indubitável importância do instrumento processual, o qual se mostra uma importante ferramenta que visa uma tutela mais justa e efetiva.

Palavras-chave: Aptidão. Assédio sexual. Ambiente de Trabalho. Direito do Trabalho. Direito Processual do Trabalho. Inversão Probatória. Mulheres. Teoria dinâmica do ônus da prova.

ABSTRACT

The present research seeks to analyze the procedural instrument of the dynamic reversal of the burden of proof in the labor court, introduced by law 13.467/2017, more specifically regarding its instrumentalization for the benefit of women victims of sexual harassment in the workplace. To this end, the conceptualization of sexual harassment proposed through Resolution N° 351 of 10/28/2020, of the CNJ, was used, aiming at an analysis directed at the definition usually used by the judging bodies of the labor field. In this sense, the monograph was concerned with answering whether the application of the dynamic theory of the burden of proof, in cases of sexual harassment in the workplace, can be considered an important instrument to combat sexual violence Against women Workers? With this, certain forms of approach were established. Initially, the research took care of defining the passive subject of sexual harassment in the work environment, which, by its nature, is directed at women, as well as analyzing the psychological impacts experienced by them. The employer's responsibility was analyzed in different scenarios in light of the supervisory power in cases of horizontal and vertical sexual harassment. As for the procedural analysis, it was established the insufficiency of means of evidence usually admitted in the labor court, necessary to prove the constitutive facts of the claimant in cases of sexual harassment. Flagrantly, the victim of sexual harassment in the workplace does not have any ability to constitute evidence that mostly remains in the possession of the employer. In this sense, through the use of the procedural instrument of the reversal of the burden of proof (art. 818, §1º, of the CLT), which is based on the procedural aptitude of the party, it is possible to allocate the burden of proof in a different way than that usually established. Therefore, the undoubted importance of the procedural instrument was established, which proves to be an important tool that aims at a fairer and more effective protection.

Keywords: Aptitude. Sexual harassment. Desktop. Labor law. Procedural Labor Law. Probationary Inversion. Women. Dynamic Theory of burden of proof.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	09
1.1 ASSÉDIO SEXUAL: ELEMENTOS CARACTERIZADORES E ESPÉCIES	09
1.2 IMPACTOS PSICOLÓGICOS NA PESSOA ASSEDIADA	13
1.3 A MULHER COMO A PRINCIPAL VÍTIMA DO ASSÉDIO SEXUAL	18
2. OS MEIOS PROBATÓRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	20
2.1 MEIOS DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	20
2.2 REFORMA TRABALHISTA E ÔNUS DA PROVA: AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/2017.....	23
3 A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA	27
3.1 O DEVER PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	27
3.1.1 Poder fiscalizatório e a responsabilidade do empregador diante do assédio sexual	28
3.2 TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA: INSTRUMENTO PARA SE COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES TRABALHADORAS?...	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	36

INTRODUÇÃO

Na última década, viu-se atendido o apelo de diferentes doutrinadores e operadores do direito no que diz respeito às regras de distribuição do ônus da prova no processo do trabalho. Esses compartilhavam um grande descontentamento quanto às normas em vigor, haja vista as dificuldades intrínsecas à aplicação desses dispositivos jurídicos, quais sejam, o art. 818 da CLT (pré-reforma trabalhista) e o art. 333 do CPC.

Os referidos artigos, em suas literalidades, não mais abarcavam os interesses de empregados hipossuficientes (condição intrínseca ao empregado, que dá origem ao princípio da proteção), sendo até mesmo considerados como barreiras de acesso à justiça.

As regras ali expressas, não mais se mostravam aptas, de forma absoluta, a integrar um procedimento tão célere e garantista como é o processo do trabalho, visto que o objeto de ações, quase que em sua totalidade, envolve verbas de natureza alimentar, incidindo direta e indiretamente em direitos fundamentais salvaguardados pela Constituição Federativa da República de 1988.

A estaticidade promovida pelos dispositivos carecia de adaptações a depender do objeto da ação, razão pela qual antes mesmo das mudanças promovidas pelo poder legislador (Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 e Novo CPC - 13.105/2015), já se entendia pela possibilidade de inversão do ônus da prova, consoante o Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 212 do TST).

No entanto, anos após essas mudanças, há a necessidade de entendermos as dimensões da aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, sobretudo no que se diz respeito a litígios que envolvem trabalhadoras vítimas de assédio sexual, tornando-se flagrante a necessidade de aplicação do instituto processual, uma vez que essas mulheres carecem de aptidão probatória, por vezes se encontrando presas a amarras processuais, além das amarras inerentes a sua condição de empregada.

Nesse sentido, visando a preservação a dignidade laboral dessas trabalhadoras, bem como a formulação de soluções quando da aplicação de regras processuais a essas mesmas, devemos entender: a aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, pode ser considerado um importante instrumento para se combater a violência sexual contra as mulheres trabalhadoras?

A presente monografia discutirá pontos conceituais dos institutos aqui debatidos, tanto em matéria formal quanto material, tendo como norte três grandes objetivos, os quais deram origem aos tópicos abaixo. São eles: conceituar e discutir pontos essenciais sobre o assédio no ambiente de trabalho, sobretudo no que se diz respeito ao seu direcionamento à mulher; tecer considerações gerais acerca dos meios de prova no processo do trabalho, bem como da teoria dinâmica do ônus da prova à luz das mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017 e, por fim, analisar a aplicabilidade da teoria dinâmica do ônus da prova nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho e se este instituto se mostra realmente eficiente.

1 O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 ASSÉDIO SEXUAL: ELEMENTOS CARACTERIZADORES E ESPÉCIES

A palavra assédio deriva do latim "*obsidere*", que pode ser traduzida como "pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar". Na língua portuguesa, assédio consiste em "Comportamento desagradável ou incômodo a que alguém é sujeito repetidamente" (ASSÉDIO, 2023).

Visto isso, frente às distinções de natureza morfológica, ao tratarmos sobre o assédio sexual precisamos chegar ao denominador comum, estabelecendo assim elementos caracterizadores do ilícito. Com esse objetivo, nos utilizaremos do art. 2º, III, da Resolução Nº 351 de 28/10/2020, do CNJ, o qual nos norteará acerca da qualificação do assédio sexual, como pode ser visto:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:
(...)

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Em paralelo, temos a qualificação penal a esse respeito, mais especificamente no art. 216-A, do Código Penal, o qual estabelece que:

“Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) [...]” **(grifo nosso)**

Ou seja, o assédio sexual, independentemente de ser praticado durante a atividade laboral ou fora dela, consiste em ilícito penal, tipificado pelo art. 216-A do Código Penal, sendo relevante fazermos um recorte, para entendermos o bem jurídico tutelado pela tipificação legal.

Frente a isso, se observamos tão somente o “local”, ou setor em que se situa o supramencionado dispositivo no Código Penal, poderíamos sumariamente entender que o bem jurídico tutelado seria a liberdade sexual, haja vista integrar o rol de dispositivos do Capítulo I “Dos crimes contra a liberdade sexual”. No entanto, tal entendimento não há de prosperar, como podemos analisar a seguir:

Não em razão da redação típica, mas apenas em função do setor do Código Penal em que se encontra inserta a figura em questão, estaríamos autorizados a concluir que o bem jurídico por ela protegido é a liberdade sexual. Como vimos anteriormente, refere-se, esta, às escolhas livres e conscientes concernentes às práticas sexuais e à vida sexual em geral. Dispor de liberdade sexual implica em manter o poder de decisão sobre como,

quando e com quem serão praticados atos de cunho sexual. A simples leitura do tipo desautoriza a consideração da liberdade sexual como bem jurídico tutelado. O que a figura incriminadora deixa claro é a preocupação do legislador com a salubridade ética das relações de trabalho. É esse, segundo entendemos, o bem jurídico penalmente tutelado. Se é que ele existe. (JORIO, Israel Domingos, 2021, p. 165).

Observa-se, portanto, que o bem jurídico tutelado seria a salubridade ética das relações de trabalho, e não a liberdade sexual como afirmado por diversos doutrinadores.

Ademais, agora fazendo um paralelo entre as tipificações suscitadas, observa-se que há pontos de interseções com a qualificação estabelecida pela Resolução nº 351 do CNJ, quais sejam: a) o constrangimento de conotação sexual; b) contra a vontade da vítima; c) buscando favorecimentos sexuais.

Apesar de ambas as qualificações serem extremamente amplas, de modo a se estender a uma gama enorme de situações vivenciadas pelas vítimas desse crime, o art. 261-A, do Código Penal é o único que busca a qualificação do assediador, qualificação essa a qual se direciona especificamente ao objeto de estudo da presente monografia.

Consoante o dispositivo penal exposto, o assediador prevalece-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Havendo, portanto, não apenas a qualificação quanto ao crime de assédio sexual, mas também a qualificação do sujeito ativo, deliberando que este consiste especificamente em um assediador vertical, inserido no ambiente de trabalho, ou seja, superior hierárquico que se utiliza dos poderes inerentes ao seu cargo para a prática do assédio.

Nesse sentido, muito embora haja qualificação penal a esse respeito, e *a priori* a análise caberia à Justiça Comum, o cometimento do referido ilícito, quando cometido no bojo de uma relação empregatícia, ecoa também na justiça do trabalho, exemplificativamente, observamos esse fenômeno pela inobservância das obrigações contratuais (art. 483, alínea “e”, da CLT), ou até mesmo no caso de prática de ato

lesivo contra a honra e boa fama (art. 482, alínea “b”, da CLT). Tais dispositivos, da Consolidação do Trabalho acima elencados, geram diversas consequências ao empregador, as quais serão objeto de análise mais adiante.

Frente a isso, outro ponto fundamental, é entendermos que estatisticamente a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres. Portanto, entender a diferença como esse ilícito produz efeitos na sociedade é de suma importância, nos blindando de equívocos quando da análise do objeto de estudo da presente monografia. Visto isso, destaca-se que no decorrer do texto, nos voltaremos tão somente aos constrangimentos e barreiras vivenciadas pelas mulheres, mesmo tendo se estabelecido que não há restrição ao agente passivo do respectivo crime.

Outrossim, quanto à materialização do assédio, observa-se que o assédio sexual, quando realizado no ambiente de trabalho, como já suscitado, ocorre habitualmente entre empregador e empregado, onde o assediador se utiliza de sua posição hierárquica, como meio a satisfazer seus desejos sexuais, frisa-se, no entanto, que o superior hierárquico também pode ser vítima do assédio sexual.

Outro ponto de suma importância é que, como regra, o assédio sexual não se materializa em público, isto é, os atos reiterados de constrangimento de conotação sexual são realizados nas dependências do local de trabalho, muitas vezes longe de câmeras e outros empregados, fato esse que sem dúvida desmotiva a vítima em realizar ajuizamento de uma eventual ação de natureza trabalhista, haja vista a dificuldade de se produzir provas que corroborem com os fatos constitutivos da mesma.

Ademais, o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser dividido em duas categorias: por chantagem, também chamado de assédio sexual *quid pro quo*, traduz uma exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou receber benefícios advindos da relação de trabalho (Barros, 1998). Em outras palavras, ocorre quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação empregatícia da pessoa assediada,

portanto, de natureza vertical. Nessa primeira hipótese, o assediador comete um verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça de perda de benefícios (considera-se benefícios, nesse caso, até mesmo a condição de a mulher estar empregada).

Na segunda categoria, denominada de assédio sexual por intimidação, também chamada de assédio sexual ambiental, consiste em todas as condutas que gerem um ambiente laboral hostil, intimidativo ou humilhante. Observa-se que nessa segunda hipótese a casuística desta modalidade é mais ampla e abrange abuso verbal, comentários sexistas sobre a aparência física da empregada, frases ofensivas ou de duplo sentido, alusões grosseiras, humilhantes ou até mesmo embaraçosas. Exemplificativamente, essa categoria pode ser representada pela exibição de material pornográfico no local de trabalho.

Quanto às práticas do assédio sexual, essas podem se dar como físicas, não verbais e verbais. O assédio sexual não verbal consiste em atos ou gestos que mostrem ou simulem a exposição de órgãos genitais, por exemplo, além de englobar também casos como a exibição de materiais ofensivos, sexuais e assobios.

Contrariamente, o assédio verbal ocorre quando da ocorrência de provocações sexuais, piadas, proposições, insinuações e comentários como ou sobre a vítima. São atos que incluem observações verbais sobre o tamanho do seio e nádegas das mulheres, pedidos para ver partes do corpo, linguagem ofensiva, comentários de natureza degradante ou perguntas intrusivas sobre a vida privada, assuntos sexuais ou aparência da vítima (Berdahl & Aquino, 2009; Australian Human Rights Commission, 2008).

1.2 IMPACTOS PSICOLÓGICOS NA PESSOA ASSEDIADA

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabelece em seu art. 1º os fundamentos basilares na construção de uma sociedade pautada na ideia do Estado democrático de direito. Nesse sentido, um dos quatro incisos disciplinados no

referido dispositivo, mais especificamente em seu inciso III, trata-se da dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana, em suma, nada mais é que o valor intrínseco à condição do homem, havendo de ser, esse ser racional, visto como um fim em si mesmo e não apenas como mero instrumento para a consecução de uma finalidade qualquer, garantindo a esse, uma existência adequada, virtuosa e honrada. Consoante Ana Paula Barcellos (2022, p. 152), o referido princípio é de suma importância, que por essa razão é anterior até mesmo a ordem jurídica, tal qual nós conhecemos, conforme pode ser visto:

Mas o que é, em linhas gerais, a dignidade da pessoa humana? É frequente que a Constituição se valha de conceitos que existem e se formam no mundo dos fatos, independentemente do direito (e.g. artes, ciências, crença). Tais fenômenos têm uma dinâmica e existência praticamente independentes do Direito; ao incorporá-los, os enunciados normativos reconhecem sua existência como elementos da realidade, e o espaço de que dispõem para alterar seu sentido e configuração é limitado. Assim, e.g., a liberdade religiosa já apresenta um conteúdo material ao ser consagrada pelo dispositivo constitucional, ao passo que o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço existe apenas nos termos definidos pela própria legislação. A dignidade humana pode ser descrita como um desses fenômenos cuja existência é anterior e externa à ordem jurídica, havendo sido por ela incorporado. De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica.

Ademais, não se deve perder de vista os fundamentos de existência dos direitos fundamentais, os quais se reportam a proteger sobretudo aquelas pessoas mais vulneráveis, conforme se pode observar as considerações tecidas pelo autor Adriano Sant'Ana Pedra:

Os direitos fundamentais cumprem um papel primordial de neutralizar algumas das desgraças que assolam a Humanidade, causadas por formas autoritárias e totalitárias de dominação, através da submissão dos indivíduos pelas armas ou no campo das relações interpessoais, como historicamente tem ocorrido especialmente com aqueles mais vulneráveis

Nesse sentido, em decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana, estabeleceu-se o princípio da inviolabilidade da intimidade, sendo essa intimidade em

sentido amplo (art. 5º, X da CF/88), desse modo, é assegurado, em caso de descumprimento do dispositivo constitucional, o direito à indenização.

Além disso, outro entendimento constitucional de essencial compreensão, ao tratarmos de assédio sexual no ambiente de trabalho, é o valor social do trabalho, o qual segundo Cláudio Roberto Finati, em seu artigo publicado na revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, “O Valor Social do Trabalho”, vislumbra-se a grande importância do inciso IV do art. 1º da CF, tendo em vista que esse estabelece o valor social do trabalho, esse que dignifica a pessoa, na medida que permite sua auto afirmação no seio da família e da sociedade, permitindo-lhe, ainda, participar integralmente da vida social.

Compreende-se como necessária a exposição de tais artigos da Constituição de 1988 visto que, nada mais justo e digno à uma mulher, do que a possibilidade de exercer seu trabalho, tendo seu corpo respeitado, sem ser tratado como um mero objeto a ser apreciado ou usado para fins sexuais.

Destarte, as previsões supramencionadas do texto constitucional subsistem muito em razão de desmembramentos fundamentados no princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este já suscitado, mas também em razão dos impactos psicológicos vivenciados pela vítima do assédio. Como se vê:

O assédio sexual é visto como uma violência psicológica capaz de gerar a vítima inúmeros sofrimentos, tanto físicos quanto psíquicos: depressão, crises compulsivas de choro, perda de memória, irritabilidade, tendência ao isolamento, perda de confiança e autoestima, náuseas, insônia, apneia, crise do pânico, podendo culminar, inclusive, ao suicídio (MONDE DU TRAVAIL, 2000)

Não menosprezando outros sofrimentos, mas podemos observar que o assédio sexual pode resultar até mesmo em um quadro de depressão, doença essa que é objeto de grande discussão atualmente, haja vista os impactos causados no corpo social.

Segundo pesquisas realizadas pelo Ministério da Saúde, em meados de 2007, a depressão corporativa, a qual se caracteriza pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação, atingia cerca de 17% dos trabalhadores no auge de sua vida

profissional, na faixa dos 25 a 40 anos de idade (TEIXEIRA, 2007). Vale destacar, que essas estatísticas ficam muito aquém da realidade, haja vista que a estimativa tem como base apenas relações de emprego e não as de trabalho *latu sensu*, além do flagrante lapso temporal

Conforme estabelece a jurisprudência e normas regulamentadoras que tratam sobre assunto, a depressão é de fato doença ocupacional quando constatado o nexo de causalidade entre a atividade laboral e o acometimento da doença. Vê-se, portanto:

RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ABUSIVA COMPROVADA. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Comprovado que o autor foi vítima de assédio moral decorrente de condutas persecutórias da reclamada, ante as exigências direcionadas exclusivamente ao autor, ainda mais considerando diante da ciência de que este se encontrava em tratamento psiquiátrico, mantém-se a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por assédio moral. Recurso provido em parte, apenas para excluir a condenação da reclamada na multa por embargos protelatórios. RECURSO DO RECLAMANTE. DEPRESSÃO E ANSIEDADE. CONDUTA ABUSIVA DA RECLAMADA DIRECIONADA AO AUTOR. NEXO DE CAUSALIDADE. CONFIGURAÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. DEFERIMENTO. SENTENÇA REFORMADA. **Comprovado que o ambiente laboral atuou como um gatilho para o adoecimento do trabalhador, ante o nexo de causalidade entre o assédio por ele sofrido e o seu quadro depressivo, configura-se a doença ocupacional.** Em vista disso, reforma-se a sentença para deferir as indenizações por danos moral e material, sendo esta última destinada a arcar com as despesas do tratamento médico-psicológico do autor. Recurso provido em parte. (TRT-13 - RO: 00001182420195130001 0000118-24.2019.5.13.0001, Data de Julgamento: 15/06/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/06/2021) **(grifo nosso)**.

Ademais, para além de quadros depressivos e corroborando com os entendimentos mencionados, os traumas vivenciados pelas mulheres trabalhadoras culminam em graves problemas relacionados a perda de confiança e autoestima, algo que é de se esperar, na medida que essas mulheres, vítimas de abusos, quase como regra, passam a duvidar da sua capacidade intelectual e dos motivos para os quais foi contratada.

Nesse sentido, por vezes, vítimas de assédio sexual sofrem até mesmo alteração de seu rendimento laboral, visto que as importunações de cunho sexual podem ser associadas à menor satisfação no trabalho, atingindo negativamente o comprometimento organizacional da mesma (O'Leary-Kelly et al., 2009).

Consoante Gutek e Koss (1993), eles buscam estabelecer um modelo de evolução a respostas psicológicas vivenciadas por vítimas de assédio sexual, quais sejam: 1) Confusão e vergonha, 2) medo e ansiedade, 3) depressão e raiva e 4) desilusão.

Respectivamente, o primeiro estágio pode ser observado quando a vítima passa a acreditar que as agressões vão diminuir ou parar, mas, quando as agressões aumentam e perduram, essas vítimas passam a se sentir desamparadas.

O segundo estágio, o qual se traduz pelo medo e ansiedade, pode ser identificado quando a vítima se torna “paranoica”, passando a vislumbrar a possibilidade incessante de sofrer alguma retaliação em seu ambiente de trabalho, esses como prejuízos futuros à carreira e perda financeira.

O terceiro e penúltimo estágio, definido como depressão e raiva, ocorre quando a vítima transforma sua ansiedade em raiva ao entender a injustiça vivenciada, sendo esse o estágio que ocasiona uma gama enorme de demissões, ou essa vítima resolve por denunciar as agressões, sendo o ponto de maior deterioração da relação de trabalho.

Já o último estágio estabelecido por Gutek e Koss, consiste na fase da desilusão, quando as respostas das organizações empregadoras frente à denúncia prejudicam a vítima ou lhe são consideradas frustrantes. Nessa fase a vítima se sente ingênua, passando a sofrer abusos de natureza institucional, resultando em um patente sentimento de injustiça.

Portanto, observa-se que, quando o assédio sexual ocorre em um ambiente de trabalho, sendo esse direcionado a uma empregada, os efeitos se dão de forma escalonada, gerando consequências na maioria das vezes irreversíveis que ocasionam a fim da relação de trabalho, ou quadros severos de angustia por parte do assediado.

1.3 A MULHER COMO A PRINCIPAL VÍTIMA DO ASSÉDIO SEXUAL

Mostra-se importante destacar, que tal prática vexatória não possui exclusividade de gênero, mas decerto, essa prática tem como principal vítima a mulher, a qual está submetida a uma sociedade fundada em entendimentos machistas e patriarcais que por óbvio impactam o ambiente do labor humano.

Nesse sentido, podemos observar entendimentos discriminatórios de diferentes formas, mas nada mais impactante do que vê-los postos em normas jurídicas, essas que deveriam, por sua essência, prezar por salvaguardar direitos. Nesse sentido, visualizamos uma série de equívocos no Primeiro Código Civil Brasileiro (BRASIL, 1916) como relata Jeane Martins (2023, p. 2):

O primeiro Código Civil brasileiro (BRASIL, 1916), principal norma aplicável às relações privadas, quando se referia à mulher denunciava o seu conteúdo patriarcal e conservador, pois reservava a ela o papel de submissão, a exemplo do previsto nos seguintes dispositivos: o artigo 223, reconhecia ser o marido o chefe da sociedade conjugal e, como tal, o legítimo representante da família, o responsável pela administração dos bens comuns e particulares da esposa, o titular do direito de autorizar a profissão da mulher e a residência dela fora do teto conjugal; artigo 240, que reservava à mulher, com o casamento, a condição de colaboradora do marido nos encargos da família, cujo papel principal era o de velar pela direção material e moral desta; artigo 178, §1º, que estabelecia prazo prescricional de dez dias, contados do casamento, para que o marido pleiteasse a anulação do casamento contraído com mulher já deflorada.

Ou seja, eram até mesmo positivados entendimentos que visavam a submissão feminina, que por consequência mantinha a mulher sob vigília e sem voz, face aos abusos vivenciados. Naquela época, a mulher era mantida analfabeta, sendo-lhes negado o espaço político, restando tão somente uma atuação doméstica (MARTINS, Jeane, 2023. p. 2).

Ademais, há toda uma construção cultural que viabiliza a exploração da mão de obra feminina, pautadas justamente em uma relação hierárquica de poder, como elucidado abaixo:

Ocorre que as dinâmicas relacionais incrustadas no seio social já se pautavam em relações hierárquicas de poder, que passavam também pela diferença de sexo, idôneas a atribuir papéis sociais distintos a homens e

mulheres, perfazendo sempre o empoderamento do masculino. Essas dinâmicas remontam à formação moral do Ocidente e foram apreendidas pela modernidade capitalista de forma muito específica, afastando a mulher do patamar de subjetivação universalizante de direitos e da razão, aproveitando-se de sua subjugação cultural para explorar a mão de obra feminina mais drasticamente do que a masculina, e utilizando as investidas psíquicas de necessidade de aceitação pelo masculino para fomentar o consumismo feminino exacerbado. (LEITE, T. de S. C.; BORGES, P. C. C.; CORDEIRO, E. X., 2014, p. 133)

Há de se observar que essa discriminação não é de hoje, isso ocorre a séculos, sendo a mulher constantemente objetificada e tida como instrumento de mero deleite sexual por muitos homens.

Aduz-se, portanto, a ideia da “banalidade do mal” proposta por Hannah Arendt em sua *Eichmann em Jerusalém* (1999). Consoante a autora, comportamentos maus, quando incorporados culturalmente e tidos como naturais e rotineiros por um longo período, se mostram de difícil identificação de sua real essência.

Destarte, a estrutura corporal tem uma grande parcela em produzir a imagem do homem másculo ou a imagem da mulher feminina e delicada (Bourdieu, 2005, p. 33), fazendo com que o comportamento de superioridade e dominação do homem perante a mulher torne-se algo natural e normal, comportamento esse que foi reproduzido ao longo dos tempos, entendidos por alguns até como correto (MARTINS e FABRIZ, 2020, p. 405)

Ademais, Holter (1992) vai além, segundo este, o assédio está associado ao gênero, à classe social e à educação formal. Mulheres de classe social menos privilegiada ou com menos acesso a estudos e informações tendem a ser menos igualitárias e costumam ter uma visão mais tradicional das mulheres do que mulheres de classe social mais alta ou com mais acesso à informação, entendendo, aquelas, que casos de assédio sexual são normais e, portanto, devem ser tolerados.

Observa-se, que além da mulher estar submetida por questões empregatícias, frente aos poderes inerentes ao patrão, o assédio sexual se torna muito mais recorrente, e

de patente impunidade ao agressor, quando a vítima possui baixa escolaridade e escasso acesso à informação.

Além disso, segundo estudos promovidos (Collinson & Collinson, 1996), em algumas culturas de trabalho consideradas masculinas, as mulheres tendem a evitar definir suas experiências como sendo de assédio sexual propriamente dito, apenas buscando serem vistas como competentes e visando integrar a equipe profissional.

Desse modo, a aceitação de abusos de cunho sexual, em detrimento de sua ascensão profissional, mostra-se extremamente frequente. Não obstante, essa realidade não se mostra aos homens. Esses são, em sua maioria, valorizados por sua capacidade intelectual e, por consequência, pela sua capacidade de gerar receita ao empregador, sendo este um dos reflexos claros de uma sociedade pautada em princípios patriarcais.

2. OS MEIOS PROBATÓRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 MEIOS DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 759), podemos sintetizar os meios de prova com uma simples pergunta, qual seja, “como provar?”. Consoante o autor, esta pergunta nos direciona a dois dispositivos legais, especificamente o art. 5º, LVI, da Constituição da República de 1988 e o art. 369, do Código de Processo Civil.

Respectivamente, o primeiro determina que são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos (BRASIL, 1988). Já o segundo, determina que as partes têm o direito de empregar todos os meios considerados legais, bem como os moralmente

legítimos, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa influir eficazmente na convicção do juiz (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, é notório que não há um rol taxativo acerca dos meios de prova que possam ser utilizados na justiça do trabalho, na realidade, o que se observa são regras gerais que orientam o magistrado e as partes e, que por sua natureza, traçam parâmetros mínimos.

Em suma, os meios de prova, são considerados “os caminhos”, sob os quais as partes se utilizam para poder provar fatos jurídicos alegados ou, os quais, simplesmente por imperatividade legal, permanecem sob seu ônus/encargo.

Visto isso, observa-se que, ao utilizarmos das regras supramencionadas, poderíamos alcançar uma gama enorme de meios a serem empregados, traduzindo, portanto, um desejo do legislador em transferir certa autonomia às partes, além de lhes dar ampla capacidade probatória.

Contudo, apesar de não haver um rol taxativo, como já exposto, faticamente existem meios de provas que são requeridos de forma habitual no processo do trabalho, quais sejam: depoimento pessoal e interrogatório; prova testemunhal; prova documental; prova pericial; inspeção judicial, e por fim, provas emprestadas no CPC (arts. 370 e 372, do CPC - aplicados subsidiariamente ao processo do trabalho).

Desse modo, todos esses “caminhos” visam tão somente a obtenção da prova, que por sua vez, buscam construir a convicção do juiz sobre a existência ou não de fatos relevantes para o processo. “É um conjunto de motivações que expressam certeza, harmonia dentre nossas percepções e fatos básicos do mundo externo e a expressão formal desta realidade verdade” (CASSEPP, 2013, p. 49).

Outrossim, há de se destacar que os meios de prova na justiça do trabalho são instrumentalizados de acordo com o ônus de prova da parte. Ônus, deriva do latim, e significa carga, fardo, peso. O ônus da prova não é uma obrigação ou dever, mas um

encargo que a parte deve-se desincumbir para provar suas alegações, pois não há sanção caso não seja cumprido o referido ônus (MARTINS, Sergio, 2023).

Um exemplo elucidativo, seria no caso em que um empregado postula o pagamento de adicional de insalubridade, sendo nesse caso hipotético, da parte autora o ônus de comprovar a existência de condições insalubres no ambiente de trabalho, já que a ela incumbe às provas dos fatos constitutivos do seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC. Nesse sentido, a parte autora, utilizar-se-ia do meio de prova pericial¹.

Observe, no entanto, que no caso utilizado como exemplo, não há qualquer impedimento para que a parte reclamada requeira este mesmo meio de prova, visando extinguir qualquer controvérsia acerca do assunto. No entanto, não se configura como seu ônus, ou seja, não havendo a formulação desse meio de prova, a parte reclamada sairia beneficiada, obstando, por óbvio, o pleito autoral. Nas palavras do autor Sergio Martins, podemos observar que:

A parte pode cumprir o ônus da prova ou não. A parte corre o risco de não ver provadas as suas alegações e não ser vencedora na sua postulação. Ninguém é obrigado a fazer prova contra si mesmo. No Direito Romano o ônus da prova incumbe a quem diz ou age (*semper onus probandi ei incumbit qui dicit; semper necessitas probandi incumbit illi qui agit*). (MARTINS, 2023, p. 204)

Ademais, é importante destacar que, por mais existam diversos meios de prova na justiça do trabalho, esses se mostram incapazes de serem utilizados com o objetivo de provar os fatos constitutivos da direito da autora, quando essa é vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho, por uma razão óbvia, a ela falta aptidão em empregar esses meios e formular tais provas, tornando-os impossíveis ou de excessiva dificuldade, razão pela qual torna-se necessário, como será demonstrado a seguir, a utilização da teoria dinâmica do ônus da prova, tendo em vista as peculiaridades da causa.

¹ Conforme estabelece o art. 195, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é imperativa a designação de perito habilitado, quando postulado em juízo o adicional de insalubridade e periculosidade, para que haja a análise quanto a presença de agentes nocivos à saúde do empregado, bem como a avaliação quanto a periculosidade de sua atividade.

2.2 REFORMA TRABALHISTA E ÔNUS DA PROVA: AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/2017

Anteriormente à reforma trabalhista (Lei 13467/2017), muito se discutia acerca do ônus da prova no processo do trabalho, na medida que o Magistrado e os polos processuais se viam amarrados à regra processual em vigor, qual seja “art. 818 – A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Ocorre que, com as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, esse dispositivo foi alterado, passando agora a pormenorizar aspectos essenciais na constituição das provas, em que pese essa específica alteração ter sido quase que uma cópia do novo Código de Processo Civil de 2015.

Atendendo ao apelo de operadores do direito da época, foram instituídas normas, às quais em comparação com suas redações anteriores, atribuíram ônus específico ao reclamante e a reclamada, quando da instrução processual, como pode ser visto:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Observa-se que, além de dispor quanto à incumbência dos fatos constitutivos, modificativos e extintivos, a mudança proporcionou a flexibilização do ônus quando comprovada melhor aptidão de determinada parte para formular prova específica,

podendo o magistrado distribuir de modo diverso o ônus da prova estabelecido no *caput*, desde que de forma fundamentada e anteriormente a abertura da fase de instrução. Em outras palavras, foi apresentado o que conhecemos hoje como teoria estática e teoria dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho.

A teoria estática (regra no processo do trabalho) como já suscitado, basicamente, consiste nas determinações trazidas pelo *caput* do art. 818 da CLT supra exposto, segundo o qual estabelece que “O ônus da prova incumbe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito e, ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante” (BRASIL, 2017).

A esse respeito, é de suma importância os esclarecimentos de Heloisa Pinto Marques, 1999, página 19, acerca dos efeitos práticos do ônus da prova, conforme exposto abaixo:

Quando o réu admite o fato alegado pelo autor, mas lhe opõe outro que lhe impeça os efeitos, estamos diante de fato impeditivo. Na hipótese do trabalho aos domingos, por exemplo, a reclamada, admitindo o trabalho aos domingos, alega que era compensado nas segundas-feiras. Neste caso cabe à reclamada demonstrar que havia folga naquele dia. Os fatos extintivos são aqueles opostos ao direito alegado, com condições de torná-lo inexigível. Acontece, por exemplo, quando a reclamada admite que o reclamante trabalhava aos domingos, sem compensação, mas aduz ter pago os valores devidos a este título. Competirá, pois, à reclamada demonstrar o pagamento. Por fim, fatos modificativos são aqueles que, sem negar os fatos alegados pelo autor, inserem modificação capaz de obstar os efeitos desejados.

Já a teoria dinâmica “distribuição equitativa e coerente do fardo probante” (CISNEIROS, 2018, p. 217), diz respeito às observações do parágrafo primeiro, do referido artigo, onde o magistrado, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá atribuir de modo diverso o ônus da prova, desde que faça de forma fundamentada e anteriormente à abertura da instrução.

Inclusive, já é de reconhecimento da doutrina a utilidade da teoria dinâmica do ônus da prova em casos de lides envolvendo vínculo doméstico de emprego, pois, notoriamente, o empregado doméstico possui, de modo geral, excessiva dificuldade de cumprir seus encargos probantes (CISNEIROS, 2018, p. 217).

Esse instituto se justifica como meio a possibilitar uma melhor apuração das violações cometidas no curso do contrato de trabalho, viabilizando sobretudo que o trabalhador, parte sabidamente vulnerável na relação empregatícia, possa gozar de maior efetividade da justiça do trabalho.

Não obstante, quanto à existência da teoria estática e dinâmica, como já suscitado no início do tópico, nem sempre foi assim, a Consolidação das Leis do trabalho, anteriormente à mudança legislativa promovida pela Lei 13.467, de 2017 – popularmente conhecida como reforma trabalhista – mais especificamente no que diz respeito ao seu art. 818, não dissociava sequer os fatos constitutivos da reclamante dos impeditivos, modificativos e extintivos da reclamada, demonstrando a carência enorme quanto a alterações legislativa. Frente a isso, por meio da Lei 13.467/2017 o legislador optou por confirmar o que já havia sido positivado no Código de Processo Civil de 2015, como poder ser visto:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

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

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

§ 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo.

Sem prejuízo de quaisquer críticas pertinentes, em razão de flagrante cópia realizada, houve certas adaptações quando da introdução desse dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho, onde se optou por não incluir o §3º do dispositivo acima. Em que pese a ideia de autonomia dar partes ser vista com bons olhos por muitos, quando tratamos da seara trabalhista, alterações que possuem como objetivo aumentar essa autonomia dos polos da relação empregatícia, em primeira análise, não são vistos

com bons olhos, na medida que a referida relação é regida pelo princípio da proteção, visando criar aparatos que impeçam abusos do empregador face a seu empregado.

Observa-se que a alteração legislativa a esse respeito, muito embora tenha sido importada do Código de Processo Civil, sofreu alterações, havendo notória influência do princípio *in dubio pro misero* na sua implementação.

Nesse sentido, por mais que se trate de um princípio sumariamente do direito material do trabalho e haver divergências quanto à aplicação do referido princípio no processo do trabalho, há uma corrente que defende sua aplicação de forma indireta, conforme elucidado por Volia Bomfim Cassar, em sua obra “Direito do Trabalho, 14^a ed.”:

A primeira corrente, entre os que defendem a aplicação do princípio e comento ao direito processual do trabalho, argumenta que ele está limitado a inspirar o legislador processual. Por se tratar de um princípio de direito material, não se aplica ao processo do trabalho, salvo quando tiver caráter informativo para o legislador. Dessa forma, o princípio *in dubio pro misero* orienta o legislador na elaboração da lei processual para dar tratamento diferenciado ao hipossuficiente na relação processual, protegendo-o. (CASSAR, 2017, p. 182)

Isto posto, há razões para crer que a específica mudança, quanto à teoria dinâmica do ônus da prova, tenha sido introduzida muito pela influência do princípio *in dubio pro misero*.

Portanto, tendo em vista tal sistemática, em aspectos práticos, é plenamente capaz e até mesmo justificável, que um magistrado ao proceder com a atividade jurisdicional, em um caso de suposto assédio sexual no ambiente de trabalho, mesmo se deparando tão somente com alegações de fatos que constituem o direito da reclamante, determine a produção de provas por parte da reclamada, mesmo que essas venham a corroborar com as alegações da reclamante, haja vista, maior aptidão, por exemplo, para obter imagens de câmeras de videomonitoramento onde a reclamante laborava.

3 A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA

3.1 O DEVER PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Os direitos dos empregados, quando salvaguardados constitucionalmente, são, por sua natureza, cogentes e imperativos face aos empregadores, razão pela qual influi o dever destes de promover e preservar os direitos ali elencados.

Conforme estabelecido no art. 7º, da Constituição da República de 1988, são elencados uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles, para o tópico em questão, destaca-se o exposto no inciso XXII, o qual assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse sentido, observa-se o chamado direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. Consoante Celso Antônio Pacheco Fiorillo, o meio ambiente do trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)” (FIORILLO, 2003)

Sob essa perspectiva, o meio ambiente de trabalho é o local onde os empregados passam uma parcela relevante de sua vida, surgindo, portanto, a necessidade de uma tutela jurídica a esse respeito, a fim de proporcionar um meio digno para o bom desenvolvimento de suas funções.

De modo a complementar o raciocínio, o art. 170, inciso VI da Constituição Federativa da República de 1988 prevê que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano, devendo promover a todos a existência digna, utilizando-se como parâmetros a justiça social (JARDIM, 2015)

Observa-se que o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho possui íntima relação com o princípio da dignidade humana, justamente impedindo a objetificação do empregado como um instrumento de produção, conferindo-lhe respeito e por consequência bem estar.

Insta frisar que o meio ambiente de trabalho saudável, apesar de intuitivamente nos levar a pensar acerca da concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade, o tema não pode ser reduzido a isso tão somente. Obviamente, o fundamento que legitima e dá coerência ao recebimento de adicionais dessa natureza, possui respaldo no entendimento do que seria um meio de ambiente de trabalho saudável, no entanto, essa ideia também há de ser observada em casos, por exemplo, de assédio sexual no ambiente de trabalho, justamente por criar um ambiente extremamente nocivo à saúde do empregado, por questões já discutidas anteriormente.

Ademais, como será discutido e aprofundado no tópico posterior, a inobservância do dever patronal de propiciar um ambiente de trabalho saudável, como em casos de assédio sexual, sendo ele vertical ou horizontal, pode inclusive justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

3.1.1 Poder fiscalizatório e a responsabilidade do empregador diante do assédio sexual

Os poderes diretivos são poderes inatos à condição de empregador, explicitando a relação de subordinação presente entre empregadores e empregados. Nesse sentido, esses poderes surgem justamente em contraposição ao risco do negócio e, conjuntamente, decorrem do direito de propriedade (MARTINS, 2023, p. 154).

Em outras palavras, podemos afirmar que, por existir uma série de riscos inerentes ao exercício da atividade empresarial, esses direcionados ao empregador, surgem uma série de prerrogativas que, em suma, permitem que o empregador direcione e dite as regras para o exercício da atividade empresarial em diferentes aspectos.

Esses poderes, como tratados pela doutrina, são divididos em quatro espécies, quais sejam: 1º) poder de organização; 2º) poder regulamentar; 3º) poder disciplinar; 4º) poder fiscalizatório.

O poder de organização, ou poder diretivo, consiste no poder de comando do empregador, possibilitando que este distribua as tarefas aos seus empregados. Como exemplo, podemos falar da fixação do horário de trabalho, da utilização de uniformes e crachás, etc. Esse direito se legitima por meio do art. 456-A, da CLT, incluído pela reforma trabalhista, o qual prevê que:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Outro poder, poder regulamentar, diz respeito ao estabelecimento de regras próprias da empresa, estas, como o próprio nome indica, são postas em regulamentos internos da empresa, o qual fixa regras gerais a serem seguidas por todos empregados. Importante destacar que, o regulamento interno não produz normas jurídicas, mas sim cláusulas obrigacionais que aderem ao contrato de trabalho dos empregados da empresa (RENZETTI, 2021, p. 156). Observa-se que em caso de alteração do regulamento interno que acarrete prejuízos ao empregado, tal alteração é flagrantemente nula, haja vista a vedação à alteração contratual lesiva (art. 468, da CLT).

Outrossim, o poder disciplinar permite que o empregador se utilize de sanções frente a descumprimentos contratuais por parte do empregado, sendo tais sanções divididas em três espécies: a) advertência verbal ou escrita; b) suspensão disciplinar (art. 474, da CLT) e; c) dispensa por justa causa (art. 482, da CLT).

E por fim, o poder fiscalizatório, também chamado por alguns doutrinadores de poder de controle, o qual será objeto de estudo de forma mais aprofundada, consiste, em suma, no direito do empregador de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados (MARTINS, 2023, p. 154). Como regra, as discussões interpretativas, bem como as lides que giram em torno do referido poder, baseiam-se na verificação

do cumprimento da jornada de trabalho do empregado, bem como na proteção do próprio patrimônio do empregador (revistas dos empregados no início e ao término da jornada de trabalho²). Contudo, a instrumentalização do poder fiscalizatório não se restringe apenas a essa análise, casos como de assédio sexual no ambiente de trabalho também devem ser observados à luz desse poder no que tange a omissão de fiscalização.

Ou seja, em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, quando esses não são verticais, ou seja, não são praticados pelo próprio empregador e, sim, horizontais, praticados entre os empregados, o empregador pode ser responsabilizado por omissão, haja vista não haver sido diligente de modo a observar a interação entre seus empregados, e por consequência não preservar o dever/direito à salubridade do ambiente de trabalho.

Ademais, esta inobservância pode inclusive ensejar uma rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo em vista a prática de ato lesivo da honra e boa fama (art. 483, alínea e, da CLT), ou até mesmo sob justificativa capaz de degradar o ambiente de trabalho e causar constrangimento à pessoa assediada. Conforme pode ser analisado no julgado abaixo:

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. OMISSÃO DA EMPRESA. O art. 483 e da CLT prevê que o empregado pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Desta forma, comprovado o assédio sexual sofrido pela autora e que a reclamada não tomou qualquer atitude em relação aos fatos narrados pela empregada e por duas testemunhas, é facultado à obreira pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso patronal conhecido e não provido. (TRT-1 - RO: 01007662320185010246 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 14/04/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 20/04/2021)

Nesse sentido, diferentemente da utilização do instituto da teoria dinâmica do ônus da prova, que será discutida no tópico que se segue, a rescisão indireta do contrato de

² A expressa vedação a revistas íntimas de trabalhadoras mulheres (art. 373-A, inciso VI, da CLT), havendo inclusive interpretação extensiva aos trabalhadores homens. O TST possui entendimento que revistas pessoais, realizadas com razoabilidade, sem que envolvam nudez, podem ser admitidas, desde que a atividade exercida justifique esse controle e que não seja o empregado submetido à situação vexatória (Informativo nº 3 do TST)

trabalho é recorrentemente utilizada pela jurisprudência em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Vale destacar que a rescisão indireta do contrato de trabalho consiste em uma das três modalidades de resolução contratual, hipótese em que o empregado fará jus aos mesmos direitos que teria se fosse dispensado sem justa causa, com diferença que o aviso prévio será sempre indenizado nessa modalidade em questão (RENZETTI, 2021, p. 475).

3.2 TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA: INSTRUMENTO PARA SE COMBATER A VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS?

De antemão, como já suscitado anteriormente, é importante frisar que o instituto, objeto de estudo da presente monografia, é utilizado de forma excepcionalíssima, conclusão essa obtida por meio de pesquisas jurisprudenciais, até mesmo quando se tratam de casos de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Não obstante, a inversão do ônus da prova, com base na aptidão probatória não está completamente desamparada jurisprudencialmente, conforme se pode ver:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. POSSIBILIDADE. Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor. Recurso parcialmente provido. (TRT-14 - RO: XXXXX RO 00139.2007.002.14.00, Relator: JUIZ MÁRIO SÉRGIO LAPUNKA, Data de Julgamento: 13/12/2007, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.084, de 20/12/2007)

Observa-se que as justificativas que fundamentam o julgado supra exposto vão de acordo com as informações também elencadas nos tópicos anteriores, justamente em razão da importância de se utilizar dessa ferramenta processual se visando obter uma

prestação jurisdicional adequada a trabalhadoras vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Por meio da utilização da inversão do ônus da prova, trabalhadoras vítimas de assédio sexual não se eximem, por óbvio, de provar os fatos que constituem seu direito. No entanto, no que se diz respeito ao ônus de produzir provas obtidas tão somente por meio de câmeras de videomonitoramento do local de trabalho, bem como provas constituídas mediante o acesso ao sistema próprio da empresa, esse ônus, não só pode, mas deve ser distribuído ao empregador, justamente em razão de sua aptidão em produzir tais provas. Ademais, essa moderna inversão do ônus da prova possui amplo espaço na Justiça do Trabalho, como explica Carlos Henrique Bezerra Leite:

Acreditamos que no processo do trabalho há amplo espaço para a adoção da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, especialmente pelo fato de que nas demandas judiciais é justamente o empregador, e não o empregado, que se encontra em melhores condições de produzir a prova, razão pela qual a adoção da teoria tradicional da distribuição estática do ônus da prova, em tais casos, pode inviabilizar a prestação da tutela jurisdicional justa, adequada e efetiva. (LEITE, 2023, p. 756)

Vale destacar que há todo fundamento por trás acerca da inversão o ônus da prova no processo do trabalho, visando acima de tudo restabelecer um equilíbrio entre o empregado e o empregador. Tal fundamento, vislumbra-se por meio dos diversos conteúdos sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho, de modo afirmar e direcionar um maior grau de responsabilidade probatória ao empregado, como podemos analisar:

Súmula TST Nº. 06, inciso VIII: “É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”. (BRASIL, 2015)

Súmula TST Nº 212: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. (BRASIL, 2003)

Súmula TST Nº 338, inciso I: “É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, §2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência

gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (BRASIL, 2005)³

Destarte, analisando o art. 818, §1º, da CLT, sob uma perspectiva mais garantista, também proposta pelo autor Carlos Henrique Bezerra Leite, não há sequer uma faculdade do órgão julgador em conceder a referida inversão, mas sim um poder/dever, como podemos observar:

Não obstante a lei estabeleça que o juiz “poderá” atribuir o ônus da prova de modo diverso da regra geral prevista nos incisos I e II do art. 818 da CLT, parece-nos que não se trata de mera faculdade do órgão julgador, e sim de um “poder-dever”, isto é, se estiverem presentes quaisquer das condições previstas no § 1º do art. 818 da CLT, caberá proferir decisão interlocutória fundamentando os motivos da necessidade da inversão da distribuição do ônus probatório de acordo com as aptidões das partes. (LEITE, 2023, p. 757)

Nesse sentido, não resta dúvida quanto à importância e eficiência da instrumentalização da teoria dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho, sobretudo quando direcionada a casos onde há uma patente vulnerabilidade probatória do empregado, como, por exemplo, em casos de trabalhadoras vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da pesquisa científica em questão, foi possível verificar a fragilidade processual das mulheres trabalhadoras, vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, ilícito esse que afronta diretamente o bem jurídico da salubridade ética das relações de trabalho. Ademais, foi possível ressaltar os desafios estigmatizadores inerentes à cultura que estão inseridas, muito em razão de influências patriarcais que as tornam o principal alvo de crimes dessa natureza.

A esse respeito, essas trabalhadoras se viam de mãos atadas quanto a sua incumbência probatória tradicionalmente estabelecida por regras antigas e não mais

³ Súmula alterada por meio de mudanças promovidas no art. 74, da CLT, por meio da Lei 13.874. Agora, os estabelecimentos com mais de 20 empregados são obrigados a realizar a anotação de hora de entrada e saída.

condizentes com a realidade jurídica almejada, regras essas que não propiciavam meios de prova adequados e palpáveis a essas trabalhadoras sem qualquer flexibilização do ônus da prova em razão da falta de aptidão em se produzir essas mesmas.

Face a isso, surge a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, a qual, entre suas inclusões, institui regras de inversão do ônus da prova já estabelecidas por meio do Código Processual Civil, obviamente com suas devidas alterações, de modo a possibilitar sua implementação na Justiça do Trabalho. Essa alteração foi sem dúvida um marco temporal significativo para empregadas vítimas de assédio sexual que se viam impossibilitadas de adquirir, por exemplo, imagens de câmeras de videomonitoramento de seu local de trabalho. Agora, em casos como de assédio sexual no ambiente de trabalho, o Juiz teria o dever de incumbir o ônus de provar tais fatos ao próprio empregador, que possui concreta aptidão em adquirir tais imagens.

Observa-se que em casos como o referido acima, a empregada não tem aptidão em constituir tais provas, mas para além disso, não existem meios de prova comumente admitidos na Justiça do Trabalho, adequados e que possam satisfazer a imperatividade da teoria estática do ônus da prova, ou seja, não existem meios que façam com que a empregada possa provar os fatos constitutivos de seu direito, surgindo assim a figura da teoria dinâmica como válvula de escape para essas trabalhadoras vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Ademais, foi possível observar as diferentes classificações do assédio sexual no ambiente de trabalho, desmistificando a ideia que o mesmo ocorre que forma padronizada, não de ser observado uma série de fatores.

Foi analisado os deveres patronais que se relacionam com a prática do assédio sexual horizontal, sobretudo no que se diz respeito ao poder fiscalizatório/controle, poder esse que por consequência gera uma série de responsabilidades, de modo a observar a interação interpessoal de seus empregados e garantir o direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável, o qual é salvaguardado constitucionalmente, como fora demonstrado.

Conclui-se, portanto, que o instituto da inversão do ônus da prova, incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei 13.467/2017, apesar de ser pouco utilizado pelos órgãos julgadores, haja vista a escassez de julgados a esse respeito, é um importante instrumento para se combater a violência sexual contra as mulheres trabalhadoras, possibilitando respostas mais esclarecedoras sobre seus respectivos litígios, que por consequência gera uma tutela jurisdicional justa e efetiva.

REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Ed. Companhia das Letras, 1999;

ASSÉDIO. Dicionário online do **Priberam**, 25 de maio de 2017. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/ass%C3%A9dio> . Acesso em 17 de maio de 2023.

Australian Human Rights Commission (2008). **Sexual Harassment: Serious Business**. Results of the 2008 Sexual Harassment National Telephone Survey. Sydney: AHRC.

BARCELLOS, Ana P. **Curso de Direito Constitucional**. Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559642526. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559642526/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

Barros, A. M. (1998) **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, 70, 503-504.

Berdahl, J. & Aquino, K. (2009). **Sexual behavior at work: fun or folly?** Journal of Applied Psychology, 94, 34–47.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário: 01007662320185010246. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. OMISSÃO DA EMPRESA. Data de Julgamento: 14/04/2021. Data de Publicação: 20/04/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1195738528>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário: 0000118242019513000. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ABUSIVA COMPROVADA. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Data de Julgamento: 15/06/2021. Data de Publicação: 21/06/2021) Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1237615851>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário: 000013920070021400. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - POSSIBILIDADE. Data de Julgamento: 13/12/2007. Data de Publicação: 20/12/2007). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/4439933>

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Direito Processo Do Trabalho**, 2013. Disponível em: < <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34335/a-prova-no-processo-do-trabalho>>. Acesso em: 19 abr. 2023

CISNEIROS, Gustavo. **Processo do Trabalho Sintetizado**, 2ª edição. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788530981440. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981440/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

Collinson, M. & Collinson, D. (1996). 'It's only Dick': the sexual harassment of women managers in insurance sales. *Work, Employment and Society*, 10, 29–56.

FABRIZ, Daury Cesar; MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **Manutenção do Pagamento do Salário da Trabalhadora Vítima de Violência Familiar: Análise à Luz das Normas Internacionais de Prevenção à Violência Contra a Mulher**. Direitos fundamentais e democracia / Organizadores Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Robison Tramontina; Bruno Meneses Lorenzetto -- Vitória: FDV Publicações, 2020.

FINATI, Cláudio Roberto. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas**, n. 8, p. 28-39, 1996.

FIORILLO. CELSO ANTONIO PACHECO, **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

Gutek, B. A. & Koss, M. P. (1993) **Changed women and changed organizations: consequences of and coping with sexual harassment**. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28 – 148.

Holter, H. (1992). **Berättelser om kvinnor, män, samhälle**: Kvinnoforskning under trettio år [Stories on women, men and society: Women's research in the last thirty years]. In J. Acker, A. Baude. U. Bjornberg, E. Dahlstrom, G. Forsberg, L. Gonäs, H. Holter, A. Nilsson. *Kvinnor och mans hv och arbeten*, Malmö: SNS Förlag, 55-105.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**: Análise acerca do tratamento concedido ao Meio Ambiente do Trabalho pela Constituição Federal de 1988, bem como discussão sobre a sua proteção, abordando seu conceito, seu alcance e o objeto de sua tutela com base no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.. [S. l.], 2 jan. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>. Acesso em: 5 maio 2023.

JORIO, Israel Domingos. **Crimes Sexuais** / Israel Domingos Jório. - 3. ed. rev., ampl. e atual. - São Paulo: Editora JusPodvim, 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20ª ed. Editora Saraiva, 2022.

LEITE, T. de S. C.; BORGES, P. C. C.; CORDEIRO, E. X. **Discriminação de gênero e direitos fundamentais**: desdobramentos sócio-históricos e avanços legislativos. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 125–144, 2014. DOI: 10.18759/rdgf.v14i2.233. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/233>. Acesso em: 16 maio. 2023.

MARQUES, Heloísa Pinto. **A prova no processo do trabalho**. *Revista Ciência Jurídica*. Belo Horizonte, n. 14, p. 19 et seq., mar./abr. 1999.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O caráter promocional do Direito do Trabalho da mulher e a igualdade de gênero no mercado de trabalho**: análise à luz do constitucionalismo feminista. 2023

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito processual do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626881. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

MONDE DU TRAVAIL. **Le harcèlement au travail**. Disponível em: <<http://www.monedutravail.com/hebergement/associations/harcelementravail.htm>>. Acesso em: 22 de março de 2023.

O'Leary-Kelly, A. M.; Bowes-Sperry, L.; Bates, C. A. & Lean E. R. (2009). **Sexual Harassment at Work**: A Decade (Plus) of Progress. *Journal of Management*. 35 (3), 503 – 536.

PEDRA, A. S. Justificação e proteção dos direitos fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 10, p. 9–13, 2012. DOI: 10.18759/rdgf.v0i10.198. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/198>. Acesso em: 25 maio. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 10 mai. 2023.

TEIXEIRA, Sueli. A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, ed. 76, 2007. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27332/Sueli_Teixeira.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 maio 2023.