

Artigo

GASLIGHTING E A DIFICULDADE PROBATÓRIA NO PROCESSO DO TRABALHO

Resumo: O *gaslighting* pode ser entendido e classificado como um tipo de violência psicológica que pode causar prejuízos de ordem patrimonial, física, psicológica e social na vida de um ser humano. Diante da necessidade de se aprofundar, compreender e repensar um processo do trabalho que evite a dupla punição da vítima é que o presente estudo tem por objetivo analisar as múltiplas facetas e desdobramentos no campo *juslaboral*. Para tanto, o trabalho realizado por meio de revisão bibliográfica aborda os aspectos psicológicos, sociais e jurídicos do tema. Por conseguinte, traça um panorama histórico e geral de onde surgiu, onde se está e os desafios da dinâmica probatória como forma de responsabilização do agressor.

Abstract: Gaslighting can be understood and classified as a type of psychological violence that can cause property, physical, psychological and social damage in the life of a human being. Given the need to delve deeper, understand and rethink a labor claim that avoids double punishment of the victim, this study aims to analyze the multiple facets and developments in the labor field. To this end, the work carried out through a bibliographic review addresses the psychological, social and legal aspects of the topic. Therefore, it outlines a historical and general overview of where it came from, where it is and the challenges of the dynamics of evidence as a way of holding the aggressor accountable.

Keywords: Outsourcing; Labor Law; Labor claim.

INTRODUÇÃO

As relações laborais são permeadas por diversos princípios e fatores que tendem a determinar a sadia e equilibrada venda da mão de obra do trabalhador para o capital.

Entretanto, como é de notório saber, nem sempre essas relações fluem como legalmente deveria ser e, muitas vezes, acabam sendo marcadas por diversos abusos, violências física e psicológicas dentre outras, que traumatizam e deixam chagas na vida de quem depende do labor para se sustentar, impactando toda uma vida profissional e contaminando o campo pessoal.

[1] Advogado Trabalhista e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UniAmérica. E-mail: cesarjr@adv.oabRJ.org.br. Membro da Comissão de Direito e Processo do Trabalho ligado à OAB/RJ

O cerne do protecionismo na seara trabalhista é a CLT – Consolidação da Leis Trabalhistas – que visa reestabelecer e reequilibrar as relações de trabalho no Brasil. Da mesma forma que presumidamente o consumidor é hipossuficiente e vulnerável frente ao fornecedor de produtos e serviços, do mesmo modo é o obreiro que acaba por “aceitar” um contrato de adesão e uma série de percalços envolto no seu ambiente laboral.

Há muito se tem tratado acerca do assunto da qualidade de vida do trabalhador no contexto laboral, fala-se muito acerca da sua saúde física e psíquica, mas há um campo ainda pouco explorado: as armadilhas “ocultas” e, muitas vezes, incólumes do psiquismo humano que acabam por afluir para uma série de atrocidades acometidas por outrem em troca da satisfação do ego, da subjugação, da humilhação e do falso moralismo.

Uma dessas armadilhas que trataremos nesse artigo é o *gaslighting*, uma série de repetidos comportamentos que a longo prazo podem causar prejuízos de ordem patrimonial, física, psicológica e social na vida de um ser humano.

Proponho uma reflexão sobre o tema sob o espectro do meio ambiente laboral, tendo por objetivo despertar no leitor a curiosidade do conhecimento sobre esse assunto pouco debatido na academia e sociedade, seja pela moderna classificação ou mesmo por falta de conhecimento.

Além disso, busca-se uma interpretação sistemática das fontes do Direito do Trabalho para justificar a ineficácia probatória advinda do processo do trabalho.

Utilizo uma metodologia sistemática consistente na revisão bibliográfica para despertar a reflexão.

1. O FENÔMENO *GASLIGHTING*

O *gaslighting* é um conjunto de fenômenos intrinsecamente manipuladores tendo por objetivo desestabilizar a vítima e facilitar a sua dominação, subjugação e perpetuação do abuso psicológico.

Por se tratar de um dos tipos de violência psicológica, muitas vezes, o indivíduo que está sofrendo esse conjunto de ações não se dá conta no primeiro momento, a não ser quando já há alguém para alertá-lo, o que muitas vezes não acontece, ou quando o prejuízo na sua saúde psicológica já é tão intenso, capaz de ocasionar sérios problemas de ordem física e psíquica.

A origem do termo, segundo leciona Tatiana Pimenta^[2]:

[...] originou-se do filme “Gas Light” (À meia luz, em português) de 1944. A trama acompanha um marido que tenta convencer a esposa e os conhecidos do casal de que ela é louca. Ele faz pequenas manipulações do ambiente da casa e, quando ela nota as mudanças, insiste que está errada.

Para se compreender melhor os desdobramentos de tal perversidade se faz necessário, a princípio, um aprofundamento dos marcos teóricos que incidem sobre seu conceito. Nesse sentido, “gaslighting”^[3] é compreendido como uma manipulação sistemática. [...] A prática constitui-se em convencer a vítima de que ela está agindo de forma insana, histérica em diferentes ocasiões.”

Dessa mesma maneira Stephanie Moulton Sarkis^[4] se posiciona entendendo que o termo diz respeito a “controle, a obter controle sobre os outros – seja no trabalho, em casa ou numa escala mais global.”

Com esse enfoque consegue-se perceber como o inferno emocional é instaurado na vida do indivíduo que é submetido a tal atrocidade e um dos comportamentos característicos desse

tipo de abusador (*gaslighter*) é separar a vítima dos demais indivíduos que podem alertá-la sobre o que está acontecendo.

Como é de notório saber, a relação laboral existente no Brasil é fruto de um intenso processo de colonização permeada pela crescente exploração humana transatlântica, também conhecida como escravidão, que subjugou milhares de vidas ao domínio servil compulsório. Além disso, impende destacar a importância da perpetuação das marcas deixadas por tal período histórico na contemporaneidade, seja pelo uso da punição como método corretivo nas relações de trabalho, ou mesmo pela sua hierarquização desmedida, onde um manda e o outro obedece.

[1] PIMENTA, Tatiana. O que é o gaslighting e como lidar com ele em relacionamentos? Disponível em: < [Gaslighting — O Que é e Como Lidar Com Ele? Blog Vittude](#) >. Acesso em: 21/01/2024. [1] SOUZA, Cristina Pereira de. Gaslighting: “Você está ficando louca?” As relações afetivas e a Construção das Relações de Gênero. Orientadora: Neuza Maria de Fátima Guareschi. 2017. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. [1] SARKIS, Stephanie Moulton. O fenômeno Gaslighting: a estratégia de pessoas manipuladoras para distorcer a verdade e manter você sob controle / Stephanie Moulton Sarkis; tradução Denise de Carvalho Rocha. - São Paulo: Cultrix, 2019

Com efeito, em uma sociedade puramente Capitalista onde o valor da vida humana pode ser quantificada pelas suas posses e enquanto uma pequena parcela da população é detentora da maioria das riquezas e a maioria vivendo em uma situação de desestabilização financeira e econômica, se cria o cenário perfeito para a proliferação de uma classe dominante e outra servil, que depende da venda de sua força de trabalho para subsistir.

Nesse aspecto, tendo por base o homem médio trabalhador que seria aquele indivíduo que afora do seu labor o mínimo para apenas sobreviver e mesmo passando por inúmeras dificuldades, vê o seu trabalho como parte de sua dignidade: seja porque foi condicionado assim durante a infância ou mesmo pela tentativa de ascender socialmente.

O abusador (*gaslighter*) age desmedidamente buscando inicialmente separar esse trabalhador(a) do seio social, seja pela desmoralização ou mesmo pelas críticas desmedidas, buscando tornar o ambiente propício para o início dos abusos.

A partir daí a vítima começa a sofrer diversos ataques psíquicos condicionando a sua sanidade às palavras do próprio agressor. Nesse aspecto Stephanie Moulton Sarkis leciona que:

Os gaslighters não causam estrago apenas na nossa vida pessoal. Eles destroem muitas carreiras e empresas. Manipulam colegas de trabalho e subordinados para fazer o trabalho por eles e depois ficam com o crédito. Fazem falsas alegações de assédio quando, na verdade, são eles os assediadores. [...]Eles puxam o tapete de colegas de trabalho e recusam-se a assumir qualquer responsabilidade por seu comportamento.

Além disso, a autora complementa que, existem certos comportamentos já catalogados pela psicologia moderna de como podem influenciar e/ou destruir uma carreira profissional, são eles:

Leva o crédito pelo trabalho que você fez. Faz elogios ambíguos a você. Ridiculariza você na frente dos seus colegas de trabalho. Responsabiliza você por tudo. Conhece o seu ponto fraco e tira proveito dele. Tenta levá-la a ser rebaixada de cargo ou demitida. Fala mentiras para levar vantagem. Parece competir com todos para ser “o melhor” no local de trabalho. Espalha boatos sobre você e se nega a admitir isso quando é confrontado. Sabota o seu trabalho. Informa o horário e a data errados de reuniões importantes. Faz pressão para que você faça algo antiético. Tem inveja das suas realizações, em vez de parabenizá-la. Tem surtos de raiva quando as coisas não estão do agrado dele. Intimida e ameaça você e outros colegas. Assedia sexualmente você e outras colegas.

Insta mencionar, que a vítima fica tão perplexa diante de tais situações que o sentimento de impotência tende a se sobressair, uma vez que depende exclusivamente de sua capacidade mental para deduzir se essas atitudes de fato foram equívocos repetidos ou algo pior.

Entretanto, o abusador é tão sagaz que inicia a desestabilização psíquica fazendo a vítima duvidar da sua própria realidade e capacidade mental, conduzindo-a a um verdadeiro inferno emocional e escolhas entre: duvidar de si mesma enquanto aparentemente tudo que diz respeito a ela está errado ou confiar no *gaslighter* que supostamente é uma pessoa boa e diz a verdade.

Nesse passo, complementa Cristina Pereira de Souza que “é comum a vítima de *gaslighting* duvidar do seu comportamento, memória e percepção, pois o abusador, aos poucos, começa a ‘minar’ a autoestima da pessoa.”

Dessa e de muitas outras formas, a vítima fica desestabilizada emocionalmente, com a autoestima minada, podendo duvidar da sua própria sanidade mental e, principalmente, tendo toda uma vida profissional e pessoal arruinada.

2. DA TENTATIVA DE RESPONSABILIZAÇÃO JUDICIAL DO GASLIGHTER

Tratar acerca da responsabilização judicial do *gaslighter* não é tarefa fácil, sobretudo na seara trabalhista onde ainda impera um entendimento puramente civilista e patrimonialista com regras engessadas e sem dar suporte a que de fato o deveria ter: a vítima.

É necessário compreender, inicialmente, de onde vem e o que se conhece por responsabilidade. Nesse sentido, leciona Carlos Roberto Gonçalves^[5]:

A palavra responsabilidade tem sua origem na raiz latina *spondeo*, pela qual se vincula o devedor, solenemente, nos contratos verbais do direito romano. Dentre as várias acepções existentes, algumas fundadas na doutrina do livre- arbítrio, outras em motivações psicológicas, destaca-se a noção de responsabilidade como aspecto da realidade social.

[1] GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 14ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.19-20

Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade. Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil.

E, ainda complementa que:

Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social.

Nesse aspecto é importante notar que a noção de responsabilidade perpassa a ideia social e desagua em um fenômeno notadamente jurídico ao qual há um dever, ou uma obrigação, de reestabelecer o *status quo ante* da situação que foi maculada pelo ofensor.

Essa ótica civilista procura visualizar o dano majoritariamente sob o prisma patrimonial, quantificando-o pecuniariamente e, por conseguinte, a responsabilização se debruçaria, no primeiro momento, sobre seus impactos negativos na condição financeira do indivíduo afetado.

Entretanto, quando correlacionamos a esfera civilista com a trabalhista podemos perceber que a problemática surge justamente no ponto dos bens tutelados por cada seara.

O Direito do Trabalho surge não apenas para resguardar o patrimônio desse trabalhador, mas para uma tentativa de reequilibrar as relações da venda da força de trabalho e da compra do mesmo pelo capital, dignificando não apenas o salário, mas protegendo a saúde, a honra profissional (e privada), coibindo abusos patronais, dentre outros.

Desta maneira, da mesma forma que o termo responsabilidade assume diferentes significados na vida cotidiana, precisamos entendê-lo também sob diferentes enfoques e, nesse aspecto, o prisma juslaboral adquire uma compreensão mais abrangente e assertiva, abandonando não apenas a lógica puramente patrimonialista do Direito Civil em sua magnitude, mas sim assumindo um caráter protecionista.

Segundo aduz Valdete Souto Severo^[6]:

[...] a Constituição de 1988 estabelece o direito fundamental à relação de emprego (inciso I do artigo 7º), coloca a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da ordem jurídica (artigo 1º, III e IV): a solidariedade, a erradicação da miséria, o bem de todos e a redução das

desigualdades como objetivos da República (artigo 3º); ou quando sujeita à ordem econômica ‘aos ditames da justiça social’ (artigo 170), estabelece-se um compromisso.

[1] SEVERO, Valdete Souto. A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. 1ª edição. Porto Alegre: Sulina, 2021. p.140

Compatibilizar a ideia de responsabilidade na seara trabalhista aos ditames constitucionais é mais do que um dever, é uma obrigação do julgador não apenas com os preceitos jurídicos, mas com quem depende da venda da sua força de trabalho para subsistir em uma sociedade capitalista.

Desta feita, em se tratando do psicoterrorismo ocasionado pelo *gaslighting* o mesmo pode ser enquadrado na ideia de assédio moral que é espécie de dano extrapatrimonial.

A Justiça do Trabalho entende que o ônus da prova do assédio moral, nos termos do artigo 818, inciso I da CLT, é do Reclamante, ou seja, do empregado que ingressou com uma Reclamação Trabalhista para a responsabilização da empresa pelos danos decorrentes de tais condutas.

Impende destacar que a incumbência da prova ao obreiro é mais do que desgastante, é juridicamente incompatível com o sistema protecionista para o qual o arcabouço trabalhista foi forjado.

Considerando que o *gaslighting* é uma violência sórdida e, por vezes, oculta que desestabiliza a vítima emocionalmente ao ponto de poder erradicar-se por várias áreas do psiquismo e da vida do indivíduo, colocar sobre ele o ônus de provar os atos perpetrados por outrem é covardia!

A mesma ideia imperou na seara criminal quando tratava-se de crimes de dignidade sexual, onde, por muitas vezes, aconteciam sem testemunhas e sem outras provas mais robustas capazes de levar o algoz a uma condenação.

Tal entendimento foi rechaçado posteriormente (e muito tardiamente) pela evolução jurisprudencial ao considerar que em delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, a palavra da vítima possui especial relevância, desde que estejam em consonância com as demais provas acostadas aos autos^[7].

[1] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo regimental no recurso especial nº 1374718 PB 2013/0106720-4, da 6ª Turma, Relator: Ministro Nefi Cordeiro. Brasília, 22 de Março de 2018. Disponível em: < [Superior Tribunal de Justiça STJ - Agravo Regimental no Recurso Especial: AgRg no Resp 1374718 PB 2013/0106720-4 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://www.stj.jus.br/portal/consultaProcessual/verPdf.aspx?codigo=1374718)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024

PENAL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. PALAVRA DA VÍTIMA. ESPECIAL RELEVÂNCIA DESDE QUE CORROBORADA PELOS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA. DECISÃO MANTIDA. AGRAVO

REGIMENTAL IMPROVIDO. 1. A decisão agravada deve ser mantida por seus próprios fundamentos, porquanto em sintonia com a jurisprudência pacífica do STJ. 2. Nos delitos praticados na clandestinidade, a palavra da vítima assume especial relevância, máxime quando corroborado pelos demais elementos probatórios, o que, conforme esclarece o acórdão, não ocorreu na espécie. 3. Agravo regimental improvido.

Diametralmente oposto ao entendimento anterior onde a lógica processual transferia para a vítima um ônus ainda mais gravoso do que aquele que outrora fora vivenciado.

O processo do trabalho surge como instrumento para a satisfação do Direito daquele que foi lesionado no seio laboral. Seja essa violação de ordem econômica, personalíssima ou profissional.

É preciso entender e repensar a distribuição lógica do ônus probatório trabalhista, onde, segundo os artigos 769 e 818 da CLT e 373, inciso I do CPC, induzem o julgador a depreender que seria do empregado. É preciso compatibilizá-lo não à luz da letra fria da lei, mas à realidade vivenciada pela vítima. É preciso abandonar a ideia de um processo trabalhista de cunho civilista e entender, e aprender com a esfera criminal, que é necessário um olhar mais atendo a vítima.

Sabemos que em uma relação de poder, o empregador, por óbvio, detém muito mais condições aquisitivas, jurídicas e probatórias em detrimento do empregado que, na maioria das vezes, não consegue provar o alegado, não por que não deseja, mas porque não detém os documentos, a estrutura psíquica (nos casos de abusos perpetrados) e a condição financeira, por ser presumidamente hipossuficiente.

A perversidade do entendimento predominante é tal que a inversão do ônus da prova, muitas vezes é negada, pela simples alegação da Reclamada de prova diabólica.

E quando o empregado consegue uma testemunha para corroborar os fatos, o que diga-se de passagem não é fácil, eis que, normalmente, a maioria ainda trabalha nas dependências da empresa ou mesmo teme sofrer retaliação, a jurisprudência do TST [8] é no sentido de que se a prova for dividida, a presunção de veracidade dos fatos alegados militaria contra quem detém o ônus probatório.

[1] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 107199420145150135, da 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 06 de Maio de 2022. Disponível em: < [Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso de Revista: RR 10719-94.2014.5.15.0135 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-superior-do-trabalho-tst-recurso-de-revista-rr-10719-94-2014-5-15-0135)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DANO MORAL. PROVA DIVIDIDA. ÔNUS DA PROVA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O entendimento

desta Corte sobre a matéria é no sentido de que, constatada a existência de prova dividida, a presunção da veracidade dos fatos alegados milita em desfavor de quem detém o ônus da prova. II. O julgador regional que, diante da prova dividida, decide em benefício da parte que teria o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito, viola o art. 818 da CLT. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

3. DA TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO LABORAL

Não existem dados conclusivos acerca da quantidade de casos relacionados ao *gaslighting* que se tornam processos judiciais, entretanto o Tribunal Superior do Trabalho [9] possui uma relação de novas ações relacionadas ao assédio moral. Nesse sentido:

07/07/23 - A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo

considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país.

Com efeito, pensar, repensar e executar uma dinâmica do ônus probatório mais justa para a vítima, não é apenas questão de empatia, mas também de Justiça! Luiz Guilherme Marinoni^[10], preceitua que:

O direito de acesso à justiça não é apenas necessário para viabilizar a tutela dos demais direitos, como imprescindível para uma organização justa e democrática. Não há democracia em um Estado que é incapaz de garantir o acesso à justiça. Sem a observância desse direito um Estado não tem a mínima possibilidade de assegurar a democracia.

A teoria da carga dinâmica do ônus da prova, também conhecida como teoria da prova compartilhada tem a sua idealização atribuída ao jurista argentino Jorge Walter Peyrano que a concebeu visando um processo mais justo e como contraponto a teoria clássica.

[1] Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Notícia do TST, junho de 2023. Disponível em:

Impende destacar que a inversão do ônus da prova não se confunde com ela, porquanto essa carece de critérios legais como, por exemplo, a verossimilhança das alegações, enquanto esta reside na avaliação, pelo julgador, das situações e particularidades do caso concreto.

O legislador brasileiro inseriu a possibilidade do ônus dinâmico da prova no Código de Defesa do Consumidor no artigo 6º, inciso VIII, visando minimizar as dificuldades oriundas dos consumidores em fazer provas de suas alegações em juízo, uma vez que, assim como as relações trabalhistas, existe um desequilíbrio entre as partes.

Não existe incompatibilidade entre a legislação trabalhista e a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova no processo

do trabalho. Pelo contrário, o juiz possui a faculdade de utilizá-la, eis que é detentor do poder de direção do processo (art. 765, CLT).

Entretanto, em se tratando de assédio moral no Brasil, segundo leciona Mauro Schiavi^[11]:

[...] há uma grande dificuldade de se produzir comprovação em juízo do procedimento do assédio, pois ele acontece, constantemente, sem a presença de terceiros, como em salas fechadas e ambientes reservados e, por vezes, até mesmo por e-mails e ligações telefônicas. Há inclusive situações em que o procedimento acontece fora do local de trabalho.

Essa constatação inibe a vítima do acesso à justiça, segundo assevera Ilse Marcelina Bernardi^[12]:

Esta dificuldade, que inibe consideravelmente o acesso à justiça de parte das vítimas, gera a impunidade, notoriamente poderoso estímulo à reiteração das práticas ilícitas. Absolutamente indispensável, portanto, encontrar-se, a partir da adequada interpretação e aplicação dos dispositivos legais, mecanismo para equacionar este obstáculo enfrentado pelas vítimas, sob pena de reproduzir-se o princípio do acesso à justiça a postulado meramente formal e abstrato.

Dessa forma, a aplicabilidade da teoria da carga dinâmica do ônus da prova nos litígios que envolvem assédio moral é medida de justiça! A prova do *gaslighting* nas relações trabalhistas é ainda mais dificultosa.

[1] SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho. Disponível

em:< <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>>.

Acesso em 07 de Abril de 2024. [1] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em:< <http://jus.com.br/artigos/23517>>. Cesso em 07 de Abril de 2024

A jurisprudência brasileira no que tange ao processo do trabalho ainda é tímida em acolher o referido instituto, são pouquíssimas decisões em solo nacional. A justificativa seria evitar a banalização do dano moral, o que é um equívoco, já que se transfere para a vítima um encargo ainda maior em uma relação que já nasce em desequilíbrio.

Assim, fica evidente que é necessário se repensar a distribuição estática do ônus da prova, compatibilizando-o com os ditames legais e constitucionais, a fim de evitar punir duplamente a vítima pelas condutas do *gaslighter*, redistribuindo o seu encargo entre as partes ou considerando invertê-lo em favor daquele já foi maculado.

CONCLUSÃO

Dante do exposto, pode-se inferir que as discussões acerca do *gaslighting* nas relações laborais e da dupla punição da vítima perpassam a mera esfera patrimonialista e desaguam sobre a própria ideia do acesso à justiça.

O tema em pauta carece de profunda reflexão e debates para evitar que aquele que teve a sua vida profissional maculada consiga a responsabilização judicial do agressor.

Nesse compasso, a jurisprudência trabalhista precisa abandonar a ideia puramente patrimonialista do direito civil e aprender com o exemplo tardio da seara criminal que em se tratando de assédio moral, no qual o *gaslighting* pode se fazer inserido, não cabe ao Estado punir duplamente a vítima.

Para essa ideia em questão a teoria dinâmica do ônus da prova é medida que deveria ser aplicada juntamente com a presunção de veracidade da palavra do obreiro, haja vista que as inúmeras ações perpetradas pelo *gaslighter* acontecem sem deixar vestígios de provas.

Pensar, repensar e executar um processo do trabalho mais racional com uma dinâmica do ônus probatório mais equânime em se tratando de assédio moral e, por conseguinte o *gaslighting*, não é apenas questão de empatia, mas também de Justiça!

REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo regimental no recurso especial nº 1374718 PB 2013/0106720-4, da 6ª Turma,

Relator: Ministro Nefi Cordeiro. Brasília, 22 de Março de 2018. Disponível em: < [Superior Tribunal de Justiça STJ - Agravo Regimental no Recurso Especial: AgRg no Resp 1374718 PB 2013/0106720-4 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 107199420145150135, da 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 06 de Maio de 2022. Disponível em:< [Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso de Revista: RR 10719-94.2014.5.15.0135 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 14ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.19-20.

Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Notícia do TST, junho de 2023. Disponível em: <[LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em:< <http://jus.com.br/artigos/23517>>. Acesso em 07 de Abril de 2024.](https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9diomoral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20todo%20o%20pa%C3%ADs.>https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9diomoral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20todo%20o%20pa%C3%ADs.>. Acesso em: 07 de Abril de 2024.</p></div><div data-bbox=)

MARINONI, Luiz Guilherme. Teoria geral do processo. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009. P. 462.

PIMENTA, Tatiana. O que é o gaslighting e como lidar com ele em relacionamentos? Disponível em:< [Gaslighting — O Que é e Como Lidar Com Ele?Blog Vittude](#)>.

Acesso em: 21/01/2024.

SARKIS, Stephanie Moulton. O fenômeno Gaslighting: a estratégia de pessoas manipuladoras para distorcer a verdade e manter você sob controle / Stephanie Moulton Sarkis; tradução Denise de Carvalho Rocha. - São Paulo: Cultrix, 2019.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho. Disponível

em:< <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>>. Acesso em 07 de Abril de 2024.

SEVERO, Valdete Souto. A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. 1ª edição. Porto Alegre: Sulina, 2021. p.140.

SOUZA, Cristina Pereira de. Gaslighting: “Você está ficando louca?” As relações afetivas e a Construção das Relações de Gênero. Orientadora: Neuza Maria de Fátima Guareschi.2017. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

[1] Advogado Trabalhista e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UniAmérica. E-mail: cesarjr@adv.oabrij.org.br. Membro da Comissão de Direito e Processo do Trabalho ligado à OAB/RJ

[2] PIMENTA, Tatiana. O que é o gaslighting e como lidar com ele em relacionamentos? Disponível em:< [Gaslighting — O Que é e Como Lidar Com Ele?Blog Vittude](#)>. Acesso em: 21/01/2024.

[3] SOUZA, Cristina Pereira de. Gaslighting: “Você está ficando louca?” As relações afetivas e a Construção das Relações de Gênero. Orientadora: Neuza Maria de Fátima Guareschi.2017. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

[4] SARKIS, Stephanie Moulton. O fenômeno Gaslighting: a estratégia de pessoas manipuladoras para distorcer a verdade e manter você sob controle / Stephanie Moulton Sarkis; tradução Denise de Carvalho Rocha. - São Paulo: Cultrix, 2019.

[5] GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 14ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.19-20.

[6] SEVERO, Valdete Souto. A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. 1ª edição. Porto Alegre: Sulina, 2021. p.140.

[7] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo regimental no recurso especial nº 1374718 PB 2013/0106720-4, da 6ª Turma, Relator: Ministro Nefi Cordeiro. Brasília, 22 de Março de 2018. Disponível em: < [Superior Tribunal de Justiça STJ - Agravo Regimental](#)

no Recurso Especial: AgRg no Resp 1374718 PB 2013/0106720-4 | Jurisprudência (jusbrasil.com.br)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024.

[8] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 107199420145150135, da 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 06 de Maio de 2022. Disponível em:< Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso de Revista: RR 10719-94.2014.5.15.0135 | Jurisprudência (jusbrasil.com.br)>. Acesso em 10 de Janeiro de 2024.

[9] Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Notícia do TST, junho de 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20todo%20o%20p a%C3%ADs.>. Acesso em: 07 de Abril de 2024.

[10] MARINONI, Luiz Guilherme. Teoria geral do processo. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais,

[11] SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho. Disponível em:< http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>. Acesso em 07 de Abril de 2024.

[12] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em:< http://jus.com.br/artigos/23517>. Cesso em

07 de Abril de 2024.

Palavras Chaves

Gaslighting; Direito do Trabalho; Processo do Trabalho.