

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

Nelton José Araújo Ferreira

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um estudo
comparativo de dois casos na Justiça Trabalhista**

Belo Horizonte
2021

Nelton José Araújo Ferreira

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um estudo comparativo de dois casos na Justiça Trabalhista

Dissertação apresentada à banca examinadora do curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alice de Freitas Oleto

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte
2021

FERREIRA, Nelton José Araújo.

F383a

O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo comparativo de dois casos na justiça trabalhista. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.
85p.

Orientadora: Dr^a. Alice de Freitas Oleto

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Assédio moral – docentes - IES I. Nelton José Araújo Ferreira II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 342.66



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **NELTON JOSE ARAUJO FERREIRA**

Matrícula: 0770987

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto

TÍTULO: O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um estudo comparativo de dois casos na Justiça Trabalhista

DATA: 13/10/2021

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto
ORIENTADORA
Centro Universitário Unihorizontes

Prof.^a Dr.^a Marina de Almeida Cruz
Centro Universitario Unihorizontes

Prof. Dr. Thiago Soares Nunes
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um estudo comparativo de dois casos na Justiça Trabalhista

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes

como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

NELTON JOSÉ ARAUJO FERREIRA

contendo 85 páginas

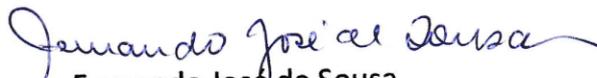
sob orientação de

PROF.^a DR.^a ALICE DE FREITAS OLETO

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 21 de setembro de 2021


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

AGRADECIMENTOS

A Deus, por iluminar meus caminhos e me permitir evoluir.

Às minhas filhas, Isabela e Mariana, pelo carinho e compreensão.

À Sarah, minha esposa, pelo companheirismo e apoio incondicional nas jornadas enfrentadas.

Aos professores que compartilharam e se reinventaram para cumprir sua nobre missão durante a pandemia.

À minha orientadora, Professora Doutora Alice de Freitas Oleto, por aceitar a tarefa de assumir minha orientação e tê-la cumprido com tanto carinho, dedicação e competência.

Aos colegas de turma pelo constante incentivo na caminhada.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar e comparar dois processos judiciais ajuizados perante a Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho com jurisdição no Estado de Minas Gerais, quanto à ocorrência de assédio moral sofrido por docentes de instituições privadas de ensino superior. A base teórica foi ancorada na literatura especializada (HIRIGOYEN, 2011) sobre assédio moral. Visa investigar as ocorrências de assédio moral levadas ao Judiciário e as respectivas decisões relativas aos dois casos concretos. Em termos metodológicos, a pesquisa é descritiva e documental. Analisa qualitativamente os dados em um estudo comparativo de caso, tendo como unidade de análise o assédio moral e a observação dos dois processos judiciais de onde se extraíram os dados para análise. O ambiente educacional é propício à ocorrência do assédio moral e o Estado não pode se omitir às condutas praticadas, pois, elas são altamente lesivas à saúde da vítima, tanto no aspecto físico quanto psíquico, com consequências severamente danosas para os indivíduos assediados. Os resultados apontaram para condutas institucionalizadas por parte das organizações de ensino e praticadas reiteradamente. Apontam também para a dificuldade de as vítimas de assédio moral comprovar os fatos perante o Judiciário que adota, conforme o órgão julgador, posições diversas quanto à valoração da prova e a comprovação do assédio moral. Isto implica, dentre tantos outros sofrimentos suportados pela vítima, não ser esta capaz de revelar a realidade vivida ao longo do contrato de trabalho, mesmo mediante provas, o que faz com que o dano não seja reparado e o assediador não seja punido, deixando a vítima impotente frente à situação vivida, o que é descrito pela teoria.

Palavras-chaves: Assédio moral. Instituições de ensino privadas. Docentes. Processos judiciais.

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: a comparative study of two cases in Labor Justice

ABSTRACT

This study aims to analyze and compare two lawsuits filed before the First Instance of the Regional Labor Court with jurisdiction in the State of Minas Gerais, regarding the occurrence of psychological harassment suffered by teachers of private higher education institutions. The theoretical basis was anchored in the specialized literature (HIRIGOYEN, 2011) on bullying. It aims to investigate the occurrences of psychological harassment brought to the Judiciary and the respective decisions relating to the two specific cases. In methodological terms, the research is descriptive and documentary. It qualitatively analyzes the data in a comparative case study, having as its unit of analysis moral harassment and the observation of the two lawsuits from which the data were extracted for analysis. The educational environment is conducive to the occurrence of moral harassment and the State cannot omit the behaviors practiced, as they are highly harmful to the victim's health, both physically and mentally, with severely harmful consequences for the harassed individuals. The results pointed to institutionalized behavior by educational organizations and practiced repeatedly. They also point to the difficulty of victims of psychological harassment to prove the facts before the Judiciary, which adopts, according to the judging body, different positions regarding the assessment of evidence and proof of moral harassment. This implies, among many other sufferings suffered by the victim, not to be able to reveal the reality experienced throughout the employment contract, even through evidence, which means that the damage is not repaired and the harasser is not punished, leaving the victim powerless in the face of the situation experienced, which is described by theory.

Keywords: Moral harassment. Private educational institutions. Teachers. Court lawsuits.

ACOSO MORAL EN LAS RELACIONES LABORALES: un estudio comparativo de dos casos de Justicia Laboral

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar y comparar dos juicios interpuestos ante el Juzgado de Primera Instancia del Juzgado Regional de Trabajo con jurisdicción en el Estado de Minas Gerais, respecto de la ocurrencia de acoso psicológico sufrido por docentes de instituciones privadas de educación superior. La base teórica estuvo anclada en la literatura especializada (HIRIGOYEN, 2011) sobre bullying. Tiene como objetivo investigar los hechos de hostigamiento psicológico llevados al Poder Judicial y las respectivas decisiones sobre los dos casos específicos. En términos metodológicos, la investigación es descriptiva y documental. Analiza cualitativamente los datos en un estudio de caso comparativo, teniendo como unidad de análisis el acoso moral y la observación de los dos procesos judiciales de los que se extrajeron los datos para su análisis. El entorno educativo es propicio para la ocurrencia del acoso moral y el Estado no puede omitir las conductas practicadas, ya que son altamente nocivas para la salud de la víctima, tanto física como mentalmente, con consecuencias severamente nocivas para las personas acosadas. Los resultados apuntaron a comportamientos institucionalizados por parte de organizaciones educativas y practicados repetidamente. También señalan la dificultad de las víctimas de acoso psicológico para probar los hechos ante el Poder Judicial, que adopta, según el órgano de juzgamiento, posiciones distintas en cuanto a la valoración de la prueba y la prueba del acoso moral. Esto implica, entre muchos otros sufrimientos que sufre la víctima, no poder desvelar la realidad vivida a lo largo del contrato de trabajo, incluso a través de pruebas, lo que significa que el daño no se repara y el acosador no es sancionado, dejando a la víctima impotente ante la situación. frente a la situación vivida, que es descrita por la teoría.

Palabras clave: Acoso moral. Instituciones educativas privadas. Maestros. Procesos judiciales.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Rol exemplificativo de atitudes hostis no trabalho	32
Quadro 02 - Caracterização do assédio moral como síndrome psicossocial.....	37
Quadro 03 - Síntese da metodologia	51
Quadro 04 - Categorias e subcategorias de análise.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
ART.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PJE	Processo Judicial Eletrônico
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Problematização	16
1.2	Objetivos	18
1.2.1	Objetivo geral	19
1.2.2	Objetivos específicos.....	19
1.3	Justificativa do estudo.....	19
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA.....	22
2.1	Estrutura e acesso ao Judiciário	22
2.2	Caracterização da Justiça do Trabalho	23
2.3	Regulação jurídica relativa ao assédio moral.....	24
3	REFERENCIAL TEÓRICO	29
3.1	O assédio moral no seu contexto geral.....	29
3.2	Atitudes hostis próprias do assédio moral.....	31
3.3	Tipos de assédio moral.....	33
3.3.1	Assédio moral vertical descendente	34
3.3.2	Assédio moral vertical ascendente.....	34
3.3.3	Assédio moral horizontal.....	35
3.3.4	Assédio moral misto	35
3.3.5	Assédio moral estratégico ou motivado	36
3.3.6	Assédio moral coletivo	36
3.4	Assédio moral e as suas consequências para a vítima	36
3.5	Assédio moral nas organizações.....	38
3.5.1	Assédio moral nas organizações educacionais privadas	40
4	METODOLOGIA	45
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa	45
4.2	Unidades de análise e observação	46
4.3	Coleta e análise dos dados	47
4.4	Caraterização dos processos judiciais	48
4.5	Síntese da Metodologia	51
5	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	53
5.1	Atitudes hostis praticadas pelo assediador	53
5.2	Tipos de assédio moral sofridos pelas vítimas	58
5.3	Consequência do assédio moral para a vítima.....	60
5.4	Tratamento do assédio moral dado pelas organizações	64
5.5	Decisões judiciais	68
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	73

REFERÊNCIAS.....78

1 INTRODUÇÃO

A sociedade atual tem exigido muito dos trabalhadores, que, por sua vez, percebem a necessidade de constantes adaptações e adequações para sua manutenção no mercado de trabalho. A relação de emprego é marcada por cobranças que recaem sobre o empregado, mas tal fato, por si, não é nocivo. O problema surge quando ocorre a repetição de ações ou omissões potencialmente capazes de violar a dignidade do trabalhador, afetando seu bem-estar e sua autoestima, materializando-se num contexto de violência, conhecido como assédio moral.

O assédio moral nas relações trabalhistas não é contemporâneo. No final do século XX foi identificado e caracterizado como destruidor das relações no trabalho e do próprio ambiente ocupacional (HIRIGOYEN, 2006).

Heinz Leymann foi o precursor dos estudos empíricos relativos ao assédio moral e, a partir da década de 1980, focou-se em estudar o fenômeno em organizações na Suécia, encontrando várias manifestações hoje conhecidas como assédio moral que denominou de *psicoterror* ou *mobbing*, palavra derivada da latina *mobile vulgus*. O *mobbing* apresenta alguns significados que sinalizam a ocorrência de cerco ou assédio. Traduz-se, ainda, pela maneira ofensiva de se relacionar no ambiente de trabalho, seja por ameaças, humilhações ou outras espécies de violência (ÍBILOGLU, 2020). Seus estudos foram adotados em outros países e se apresentam contemporaneamente como de extrema relevância (VARTIA-VARTANANEN, 2003).

Para Leymann (1996) em *Mobbing: la persécution au travail*, o assédio moral é conceituado por uma situação comunicativa hostil, na qual um indivíduo, ou vários, impõem um sistema de coação a outro, a ponto de a vítima ser conduzida a um estado de fragilidade psicológica.

Freitas (2005) aponta Leymann (1996) como o primeiro a desenvolver um estudo sobre assédio moral, abordando uma diversidade de profissionais ao longo do tempo, com a identificação de um comportamento violento, denominado psicoterror ocorrido em 1996. Na atualidade, profissionais de áreas diversas se debruçam sobre o tema.

Na Itália, país que no século XX inspirou importantes normas trabalhistas aplicadas no Brasil, os primeiros estudos sobre assédio moral voltam a 1996 com pesquisas realizadas na Universidade de Bolonha pelo pesquisador alemão *Harald Ege*, que fundou uma associação contra o *mobbing* e *stress* psicológico e outras espécies de violência psicológica que têm, dentre seus objetivos, a inclusão de debates sobre o assédio moral, inclusive com intervenções na hipótese de sua ocorrência (PAROSKI, 2007).

Ainda no continente europeu, Hirigoyen (2011) destaca que na França a prática do assédio moral se materializa como ameaça à própria dignidade ou à integridade física de alguém, praticada reiteradamente por determinado período, o que o materializa como elemento de preocupação.

Hirigoyen (2011) assevera que o assédio em local de trabalho se relaciona a toda conduta abusiva em relação a um indivíduo, não só por palavras, mas também por comportamentos, atos, gestos, escritas que carreguem a capacidade de proporcionar efeitos danosos ao indivíduo, seja à sua personalidade, dignidade ou mesmo à integridade física ou psíquica.

No Brasil, os estudos sobre assédio moral são recentes, atraindo a atenção de pesquisadores de áreas diversas, como da Psicologia, da Administração e do Direito, sendo que a dissertação feita por Barreto (2000) se evidencia como um dos primeiros estudos nacionais disponíveis na abordagem do tema, ganhando visibilidade com o artigo de Freitas (2001).

O conceito trazido por Barreto (2000) para assédio moral orbita na condição em que os trabalhadores são expostos a constrangimentos e humilhações de forma reiterada, capazes de violentar sua condição de ser humano.

No mesmo norte, mas sob uma perspectiva jurídica, Delgado (2019) apresenta que, para a configuração do assédio moral, há sempre a necessidade de reiteração de condutas praticadas, objetivando afetar o equilíbrio emocional da vítima, o que pode ocorrer de formas diversas, seja por ações ou omissões, mas sempre com o foco em minar a autoestima ou impor um desajuste em seu comportamento.

Para Freitas (2001), a vítima do assédio moral é afetada individualmente nos aspectos psicossociais de sua vida, sofrendo impactos na sua personalidade e autoestima, o que causa transtornos em níveis diversos, como no psíquico, social, familiar e, ainda, ocasionam agravos à saúde.

Nesse sentido cumpre asseverar que os resultados danosos causados pela prática do assédio moral são capazes de afetar a vida do assediado de forma ampla, inclusive familiar, pois a família se sujeita aos reflexos da vítima frente à violência sofrida, geralmente materializada por alterações de comportamento, com predominância de irritabilidade, agressividade e desmotivação (HIRIGOYEN, 2011).

No âmbito jurídico, a conduta caracterizada como assédio moral leva à possibilidade de reparação de danos no poder judiciário, sejam eles nas esferas patrimonial e moral, pois sua lesividade pode importar em perda do emprego, necessidade de realização de tratamento médico, entre outros custos, como acompanhamento psicológico. No aspecto extrapatrimonial pode afetar a honra, a dignidade e a autoestima (MENEZES, 2002).

O entendimento para a perfeita identificação de casos concretos de assédio moral impõe cautela a todos que se debruçam sobre o tema, notadamente quando se trata do enfrentamento da questão perante o judiciário. Os operadores do direito, ao enfrentarem casos de assédio moral, devem se nortear pela prudência e ciência para que fatos isolados em narrativas descontextualizadas não sejam tipificados como condutas assediadoras, posto que podem estar apenas no imaginário da suposta vítima e, em outras situações, podem ser elas as próprias violadoras do direito, mas não necessariamente do assédio moral (VASCONCELOS, 2015).

A ocorrência do assédio moral se dá em diversos segmentos organizacionais, estando o setor educacional privado, dada a sua atual competitividade que pode levar à precarização do trabalho, dentre aqueles onde condutas hostis, caracterizadoras do assédio moral são identificadas. Estudos têm sido desenvolvidos no segmento educacional privado, em maior volume para pesquisar os discentes como vítimas e

numa porção menor para estudar o trabalhador como vítima (HIRIGOYEN, 2006; DE CARVALHO JÚNIOR; ALVES, 2015)

1.1 Problematização

O setor educacional privado brasileiro passou por sensíveis alterações há três décadas, quando se inicia a concepção de um segmento a ser explorado, o que gera um aumento do número de Instituições de Ensino Superior voltadas à obtenção de lucro. Com isso, o ambiente de trabalho ganhou aspectos de competitividade, propício à ocorrência de atitudes hostis, configuradoras de assédio moral.

O assédio moral é capaz de gerar consequência nefastas, como insatisfação no emprego, intensificação dos níveis de estresse e risco de doenças relacionadas a este, como a depressão e doenças cardiovasculares e absenteísmo (VARTIA, 2003).

Nesse contexto, o Estado, na figura do poder judiciário, não pode ficar alheio às condutas que importam em ocorrência do assédio moral, pois, elas são altamente lesivas à saúde da vítima, tanto no aspecto físico quanto psíquico, com consequências altamente destrutivas para o indivíduo assediado (LEYMANN, 1996).

Quando se enfrenta o fenômeno do assédio moral nas relações entre empregados e empregadores no trabalho e seus nocivos reflexos na vida do trabalhador, necessário se torna estudar o entendimento que se tem em torno do fenômeno pelas partes em uma relação de emprego e a resposta dada ao agressor por parte do Judiciário quando concretizada sua ocorrência. Para Caixeta (2003), a relação contratual trabalhista traz o direito e o dever de respeito aos direitos personalíssimos. Uma vez violados, podem gerar a rescisão contratual e a reparação do dano, o que se dará no aspecto da reparação financeira, não sendo capaz de apagar o sofrimento provocado pela violência.

A Constituição Federal, no inciso XXXV do art. 5º, dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, incluindo, além daqueles elencados no seu próprio texto, outros garantidos no ordenamento jurídico brasileiro, atribuindo à Justiça do Trabalho a competência para julgamento das ações que

decorrem das relações de trabalho, inclusive quando se busca reparação por dano moral ou material advindos desta relação - inciso VI do art. 114 (BRASIL, 2002).

Para Barros (2017), há a necessidade de cautela ao se indicar conceitos jurídicos para a definição do assédio moral, dada a existência de “difusos perfis do fenômeno” que a partir da década de 1990 receberam mais atenção da doutrina jurídica, legislação e decisões de tribunais, ressaltando que a proteção à dignidade do empregado é o alicerce que sustenta a proteção e leva à punição do assediador.

No Brasil há carência de uma norma que tipifique de forma específica o assédio moral nas relações de trabalho, mas ao atingir a essência do pacto laboral do assediado propicia por enquadramento, como infração do empregador, a rescisão indireta do contrato com base nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (DELGADO, 2019).

Fora isso, no ordenamento jurídico brasileiro, identificam-se algumas leis estaduais e municipais tratando do assédio moral nas respectivas esferas da administração pública. No entanto, a aplicação dessas normas no âmbito geral das relações empregatícias não encontra amparo jurídico, posto que compete à União legislar sobre direito do trabalho, sendo importante a inserção de dispositivo dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (BARROS, 2017).

Na legislação estrangeira vê-se uma movimentação mais consistente com relação ao enquadramento do assédio moral, tendo a Suécia se destacado por ter sido pioneira em estabelecer uma tipificação específica do fenômeno; a Bélgica desde 2000 legislou de maneira a tratar de forma direta o combate à violência no trabalho, incluindo regulação quanto aos assédios moral e sexual; a França, seguindo na mesma direção, no ano de 2002 adotou também o modelo de tipificação própria em seu Código do Trabalho (art. 122- 49) (BARROS, 2017).

Diante dessa realidade jurídica de carência de norma específica no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, importante se torna pesquisar a posição do Judiciário em casos concretos em que se debate a ocorrência do assédio moral. Para tanto, no presente estudo, se optou por analisar casos de docentes de instituições de ensino superior privadas, segmento econômico que vive um momento de alta

competitividade que impõe constantes avaliações internas e externas aos docentes e adoção de práticas de gestão em busca de resultados financeiros (SABOYA *et al.*, 2020).

O ambiente educacional é reconhecido por Hirigoyen (2011) como de expressiva incidência do assédio moral. Para a autora, o docente, pelo fato de exercer atividade que não admite grande codificação, está sujeito a ser estigmatizado na inter-relação podendo levar a uma banalização das práticas de assédio no ambiente. Lembra, ainda, que os professores que atuam em cursos de graduação e pós-graduação se dedicam também à pesquisa, atividade na qual a rivalidade pode levar à práticas nocivas para se alcançar o destaque na carreira.

Aliado a isso, as instituições privadas agem fortemente sobre seus professores em razão da competitividade exacerbada e da influência que recebem do ambiente externo, ao valorizar o foco na performance do conhecimento acadêmico em detrimento dos aspectos socioeducativos, o que leva à modificação do clima de trabalho e afeta as relações humanas (LELIS, 2012).

A partir daí se mostra a necessidade de mais pesquisas sobre as ações ou omissões que podem ser reveladas como assédio moral no debate judicial entre professores e instituições de ensino privado, pelo que foram identificados dois casos decididos pelo judiciário trabalhista que culminaram na condenação, em alguma instância, de instituições educacionais privadas pela prática de assédio moral.

Tendo em vista o contexto apresentado até então, tem-se a seguinte questão norteadora da pesquisa: **Como se deram as decisões do Judiciário trabalhista de Minas Gerais em relação a dois processos de assédio moral contra docentes de duas Instituições Privadas de Ensino Superior?**

1.2 Objetivos

A seguir, apresentam-se o objetivo geral e os objetivos específicos, visando responder à questão levantada como problema desta pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar e comparar dois processos ajuizados perante a primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho com jurisdição em Minas Gerais, quanto à ocorrência de assédio moral sofrido por docentes de instituições privadas de ensino superior.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar e analisar os atos caracterizadores de assédio moral relatados pelas vítimas;
- b) Identificar e analisar o tratamento dado pelas organizações réas quanto aos casos de assédio moral sofrido pela vítima;
- c) Comparar o desfecho dos casos analisados.

1.3 Justificativa do estudo

A justificativa do estudo é apresentada tendo como referência os contextos acadêmico, organizacional e social.

Pesquisar como se formulam as decisões do Judiciário em relação aos processos de manifestação de assédio moral se mostra oportuno e relevante, pois, principalmente no campo do debate judicial, identifica-se a necessidade de ampliar os estudos da temática, de modo a possibilitar conhecer melhor as variáveis e argumentações que interferem na identificação do fenômeno. Além disso, pretende-se contribuir para o desenvolvimento de pesquisas futuras nesta área.

Academicamente, pesquisar sobre a utilização das bases teóricas científicas do assédio moral em eventos concretos debatidos pelos sujeitos perante o Judiciário e a posição deste adotada no caso concreto se mostra uma tarefa importante, notadamente para entender se os parâmetros utilizados estão harmoniosamente postos conforme a literatura científica.

Há uma significativa quantidade de publicações que abordam o assédio moral. No entanto, este universo é reduzido, quando se trata de publicações específicas

envolvendo o assédio moral em processos judiciais. Assim, objetivando contribuir com o avanço das pesquisas dentro desta temática, realizou-se uma busca nas bases de dados da ANPAD – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, *Scientific Electronic Library Online (SCIELO)*, *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*, considerando o período de 2013 a 2020, com a expressão “processo judicial assédio moral”. Foram encontradas somente duas publicações no periódico *Scientific Electronic Library Online (SCIELO)*.

Com a busca utilizando-se os termos “assédio moral professores ensino superior” no mesmo período mencionado anteriormente, o retorno de pesquisas apontou dois artigos na SCIELO; seis artigos na ANPAD.

Em temas organizacionais, este estudo pode contribuir de forma geral, notadamente para adoção de políticas de gestão de pessoas que possam melhorar o ambiente de trabalho e, em consequência, a vida dos trabalhadores. Ao descrever como se dão as decisões judiciais em relação ao assédio moral, contribui-se para a formação de subsídios para a construção de parâmetros organizacionais. Desta forma, se evita a ocorrência do evento, e, por desdobramento natural, se afasta de reprimendas impostas pela ocorrência da conduta reiteradas vezes, seguidas de perda patrimonial em indenizações para reparação das vítimas.

No plano social, este estudo visa contribuir para evidenciar a necessidade de se dedicar maior atenção à propagação do conhecimento sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, possibilitando às vítimas a capacidade de identificar sua ocorrência e encaminhá-las aos canais específicos de forma concreta para apreciação do Poder Judiciário. As contribuições estarão alinhadas à necessidade de uma célere identificação do fenômeno para que os seus danos possam ser mitigados no plano social, ainda que, para tanto, se faça necessária a intervenção Judicial.

A Constituição Federal traz no art. 7º um rol não taxativo de direitos sociais dos trabalhadores. E, ainda, coloca a ordem econômica sob o fundamento do respeito à valorização do trabalho humano e estabelece como finalidade assegurar a todos os cidadãos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170) (BRASIL, 1988).

Com base em dispositivos constitucionais, Silva (2012) elucida que a Constituição Federal em seu artigo 1º, incisos III e IV, oferta a estrutura da tutela protetiva elementar contra o assédio moral no ambiente laboral. Isto porque referidos dispositivos dispõem que a República Federativa do Brasil se fundamenta na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho.

Assim, o empregado encontra na Lei Maior amparo protetivo contra investidas das organizações ao seu patrimônio imaterial podendo valer-se do Judiciário, seja para propor a rescisão imediata do contrato por culpa do empregador, ou mesmo para ser indenizado por danos sofridos.

De acordo com Rezende (2008), o Direito tem cuidado em proporcionar melhor compreensão do fenômeno assédio moral, objetivando afastar tomadas de decisões desprovidas de rigor técnico na tipificação de condutas apontadas como assediadoras.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos partindo da introdução, que está subdividida, abordando o contexto, problematização, objetivos, geral e específicos, e justificativas para realização do estudo. Em sequência, o capítulo atinente à contextualização e cenário da pesquisa compreende a estrutura e acesso ao judiciário, caracterização da Justiça do Trabalho e regulação jurídica relativa ao assédio moral. No terceiro capítulo situa-se o referencial teórico, organizado de acordo com as seguintes subdivisões: assédio moral no seu contexto geral, atitudes hostis próprias do assédio moral, tipos de assédio moral, assédio moral e suas consequências para a vítima e assédio moral nas organizações. A metodologia se encontra no quarto capítulo, onde se identifica o tipo de abordagem, método, unidades de análise e observação, coleta e análise de dados e a caracterização dos processos judiciais analisados e sua síntese. O quinto capítulo contempla a apresentação e discussão dos resultados em relação a atitudes hostis, tipos, consequências e tratamento do assédio moral e as decisões judiciais sobre o tema. Por fim, o sexto capítulo trata das considerações finais.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA

Este capítulo contextualiza o cenário da pesquisa. Não serão citados os nomes das partes dos processos analisados, o que poderia gerar exposição desnecessária e estigmatização dos litigantes.

O capítulo está estruturado em três tópicos, abordando inicialmente a estrutura e o acesso ao judiciário; em seguida a caracterização da Justiça do Trabalho como *locus* da pesquisa; e, por fim, a regulação jurídica do assédio moral no Brasil.

2.1 Estrutura e acesso ao Judiciário

A Constituição Federal regula a organização e funcionamento do Poder Judiciário, um dos três poderes estatais clássicos, reservando diversos de seus artigos para regulação da matéria, compreendendo órgãos jurisdicionais que funcionam junto à União e outros junto aos Estados e Distrito Federal (MORAES, 2018).

No art. 92, a Constituição Federal elenca os diversos órgãos do Poder Judiciário, dentre eles o Conselho Nacional de Justiça. Na cúpula situa-se o Supremo Tribunal Federal, que tem como função precípua a guarda da Constituição Federal. Assentados abaixo deste, outros Tribunais, também concebidos como superiores estão: o Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Superior Eleitoral e Superior Tribunal Militar. Na esfera da União, encontram-se os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais, os Tribunais e Juízes do Trabalho, os Tribunais e Juízes Eleitorais, os Tribunais e Juízes Militares e nos estados membros os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e territórios (MORAES, 2018).

Para delimitação do poder jurisdicional inerente aos órgãos do Judiciário, a Constituição Federal atribui competências específicas a cada um deles. O Tribunal de Justiça do Trabalho recebeu sua parcela com base no artigo 114, com a redação dada pela Emenda Constitucional - EC nº 45/04. Compete a ele julgar, dentre outras ações, aquelas oriundas das relações de trabalho, mesmo que versem sobre a reparação por dano moral ou patrimonial (MORAES, 2018).

Restou consagrado pela Constituição o princípio do acesso à justiça como um direito fundamental previsto no inciso XXXV do Artigo 5º, segundo o qual *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”* (BRASIL, 1988).

Assim, esse direito surge como aquele que possibilita ao lesado fazer valer outros direitos de forma a atingir a pacificação social. Desse modo, o Estado, por meio do órgão de jurisdição, não pode recusar a aplicação do direito e a lei não pode excluir da apreciação a lesão ou ameaça de direito (JORGE NETO, 2019).

É fato que a garantia constitucional de pleno acesso ao Judiciário surge como um direito instrumental imprescindível. No entanto, aqueles que dele utilizam assumem deveres processuais para que ao final obtenham êxito quanto ao mérito de suas pretensões. Justamente aí emerge o ônus da prova, segundo o qual, como regra, é do autor a obrigação de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, comando este que no direito processual do trabalho se encontra materializado no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (JORGE NETO, 2019).

2.2 Caracterização da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é concebida como especializada em razão da competência material que lhe é atribuída pela Constituição Federal. Na estrutura do Estado Brasileiro, a Justiça Laboral é bem recente, pois, em que pese prevista na constituição de 1934, somente com a Constituição de 1946 foi inserida como órgão do Poder Judiciário (MORAES, 2018).

O cerne da Justiça do Trabalho é estruturado pelos seguintes órgãos: Tribunal Superior do Trabalho-TST; os Tribunais Regionais do Trabalho-TRT's e os Juízes do Trabalho. O primeiro é o seu órgão de cúpula, sediado em Brasília e composto por 27 ministros. Para seu ingresso é necessário ser brasileiro, ter mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, ser nomeado pelo Presidente da República, desde que aprovado pelo Senado Federal por maioria absoluta. Os Tribunais Regionais somam vinte e quatro cortes para cobrir todo o território brasileiro. Para tanto, foram divididos em regiões, e são compostos de, no mínimo sete juízes, também nomeados pelo Chefe do Executivo nacional, dentre brasileiros com mais de trinta e menos de

sessenta e cinco anos. Os juízes do Trabalho exercem a jurisdição singular em primeira instância nas Varas do Trabalho (MORAES, 2018).

Com a Emenda Constitucional-EC nº 45/04 foi conferida à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, inclusive as de indenização por dano moral ou patrimonial que decorram da relação laboral, bem como as indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho, inclusive de dano extrapatrimonial, pois conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal e ressaltado por Moraes (2018) trata-se de um direito trabalhista, posto que elencado no art. 7º da Constituição Federal.

É importante ter em mente que para acesso à Justiça do Trabalho é conferido às partes o direito de ação, independentemente de estar sob o patrocínio de advogado, o que é chamado de *ius postulandi*, locução latina que significa o direito de falar no processo (MARTINS, 2020).

A ideia é aproximar o cidadão da atuação do Judiciário. É fato que esse permissivo enfrenta debates e críticas, mas é atualmente aceito pelos Tribunais para aplicação na primeira e segunda instâncias posto que o leigo, a princípio, não tem condições de manusear procedimentos técnicos específicos e principalmente recursos que exijam a demonstração de requisitos técnicos para conhecimento pelo Tribunal Superior do Trabalho (MARTINS, 2020).

2.3 Regulação jurídica relativa ao assédio moral

É relevante que o assédio moral tenha regulação específica no ordenamento jurídico, de forma a possibilitar sua perfeita identificação, bem como impedir que atos iniciais desencadeadores da conduta assediadora sejam praticados, tanto na forma comissiva quanto omissiva (FELICIA, 2020).

O Brasil ainda não dispõe de legislação específica sobre assédio moral no trabalho como norma federal a reger as relações trabalhistas. Há projetos de leis que dispõem sobre o tema no Congresso Nacional e diversos municípios coíbem sua prática com legislações específicas aplicáveis aos servidores públicos, a exemplo, o município de

Iracemápolis, no interior de São Paulo, que foi pioneiro em tratar do tema no âmbito da administração pública municipal, editando a Lei 1.163, de 24 de abril de 2000.

Dentre os estados brasileiros, o Rio de Janeiro tomou a iniciativa e editou a lei 3.921 de 22 de agosto de 2002, cuidando não só da administração pública direta do estado, mas também das autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, dos três Poderes do Estado, e, ainda, as concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais (SOARES, 2014).

Legislações municipais são encontradas ao longo do país cuidando do assédio moral, como a Lei Complementar nº 498, de 19 de dezembro de 2003 de Porto Alegre-RS; a Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001 do município de Cascavel-PR; a Lei nº 358, de 19 de julho de 2001, do município de Jaboticabal-SP; a Lei nº 511, de 04 de abril de 2003 de São Gabriel do Oeste-MS; a Lei municipal 1.078/2001 de Sidrolândia-MS; A Lei Municipal 189/02, de 23 de fevereiro de 2002 do município de Natal-RN. O município de São Paulo, o maior do Brasil, regulou a matéria na Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

Mesmo sem uma lei federal específica no Brasil para tratar do assédio moral nas relações de trabalho, Delgado (2019, p. 448) destaca que, desde 05 de outubro de 1988, data da publicação da Constituição da República, esta traz em sua essência “*preceitos tutelares do patrimônio moral da pessoa humana, inclusive o trabalhador (art. 5º, V e X, por exemplo)*” e a reparação do dano perpetrado pela prática do assédio moral já encontra respaldo no ordenamento jurídico.

No plano infraconstitucional o assédio moral toma lugar como ato ilícito, que, dentro do Código Civil vigente, assegura à vítima a reparação extrapatrimonial pelos danos sofridos, posto que o causador do dano, ainda que exclusivamente moral, fica no dever de indenizar (art. 186). Esse dever também chega ao empregador, posto que a ele cabe a preservação do ambiente de trabalho restando estabelecido no mesmo Código, art. 932, III, que “são também responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitentes, por seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele” (BRASIL, 2002).

No âmbito do direito penal a questão segue de forma mais destacada, sendo aprovado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4742/2001, já remetido ao Senado, onde recebeu o nº 1.521/2019 e está desde 07/02/2020 com o Senador Rodrigo Pacheco para relatoria, cuja essência é tipificar como crime a prática de assédio moral, com o acréscimo do art. 146-A ao Código Penal, com previsão de pena de detenção de um a dois anos e multa para quem “ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2020).

Em 2019, a OIT em sua 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, aprovou a Convenção 190 sobre violência e assédio no trabalho. Ainda não há uma versão oficial em português, sendo que em seu artigo 1 da versão em espanhol, define:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y. (OIT, 2019. p.1)

Importante observar, dentre outros elementos, que em uma tradução livre adotou-se a expressão violência e assédio no mundo do trabalho, praticados com o objetivo de causar ou sendo potencialmente possível de provocar o dano nas esferas física, psicológica, sexual, econômica.

O Brasil, caminha ainda de forma muito tímida e não específica nesta matéria, optando por não enfrentar o tema de forma direta. De sorte que é importante ressaltar que a lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) acresceu o art. 223-C à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452/43) garantindo proteção a diversos bens imateriais da pessoa humana, como “honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física”, admitindo que, em decorrência dessas garantias, surge a proteção à autoestima e à saúde e estão acolhendo juridicamente a proteção do trabalhador contra atos de assédio moral, mesmo com a utilização de recursos exegéticos.

Também acrescido pela lei conhecida como “Reforma Trabalhista”, o art. 223-G da CLT e seu parágrafo primeiro, estabelece parâmetros de valores para fins de arbitramento pelo Judiciário de indenização para compensação de danos extrapatrimoniais, como os que decorrem da violação dos bens juridicamente tutelados no art. 223-C:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Fica, ainda, na subjetividade do Magistrado, com base no seu livre convencimento, a apreciação norteada por parâmetros indicados no art. 223-G da CLT, que traz para tanto doze incisos a seguir descritos:

- I - a observância da natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa proceder o enquadramento.

Em termos de normas administrativas, encontra-se vigente desde 2007 o Anexo II da NR – 17 (Norma Regulamentadora da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho – recriado pela Medida Provisória 1.058/21) que trata do trabalho em teleatendimento e telemarketing, disposição específica, no seguinte sentido:

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Em que pese se tratar de norma de caráter administrativo, há decisões que se pautam em seu comando para aplicação a outras categorias, dela se utilizando, por meio de analogia, a fim de assegurar ambiente de trabalho sadio a todos os trabalhadores.

Assim, descrito o ambiente em que a pesquisa será realizada, o capítulo seguinte aborda o referencial teórico que dará suporte ao estudo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo contempla a teoria que dará sustentação ao estudo proposto abordando o assédio moral em seu contexto geral; assédio moral nas organizações; e pesquisas relacionadas ao tema, envolvendo o assédio moral em docentes.

3.1 O assédio moral no seu contexto geral

A contextualização do assédio moral passa pela identificação dos conceitos desenvolvidos e materializados nos estudos sobre o tema para, a partir de então, possibilitar melhor percepção do fenômeno, suas manifestações e as consequências que podem produzir na vida do assediado.

Hirigoyen (2011) considera o assédio moral como conduta abusiva, exteriorizada pelas mais diversas formas, como por comportamentos, palavras ditas ou escritas com potencialidade de causar danos à saúde do ser humano, ameaçar sua colocação no posto de trabalho e, ainda, degradar o respectivo ambiente. Ressalta que a prática dessa conduta constitui ameaça à própria dignidade ou à integridade física e mental de alguém por longo período, o que a torna objeto de maior preocupação.

Freitas (2001) assevera que as condutas de assédio moral se mostram como espécies de aniquilamento psíquico. Heloani (2005), ao tratar do assédio moral, norteia sua identificação pelos objetivos do ofensor que conduz suas ações ou omissões volitivas de implementar e prosseguir em constante desqualificação do assediado para torná-lo frágil, impedindo que tenha forças para revidar, ou mesmo lutar contra a abusividade sofrida.

De acordo com Barreto (2006) o fenômeno do assédio moral se faz presente quando os trabalhadores são expostos à situações vexatórias que se repetem ao longo do tempo, enquanto no exercício de suas funções no transcorrer do cumprimento do contrato de trabalho.

Ainda para Barreto (2006) a definição do assédio moral está relacionada à exposição de trabalhadores a situações humilhantes, intimidatórias e constrangedoras, no

decorrer do exercício de suas funções laborais, de forma repetitiva, evidenciando uma atitude desumana, agressiva e antiética.

Os conceitos apresentados carregam pontos similares e se complementam para uma melhor compreensão do assédio moral. Nessa linha, Aguiar (2006) trata o assédio moral como o conjunto das hostilizações aos trabalhadores nas organizações derivado de um comportamento danoso com corrupção de poder no ambiente laboral. Materializa-se em relações desajustadas e com predominância do autoritarismo pelos que comandam, ou mesmo por aqueles que estão no mesmo nível hierárquico e se configura como um fenômeno que perturba a convivência pacífica dos indivíduos no ambiente de trabalho.

As definições apresentadas para o assédio moral no trabalho caminham pareadas com a repetitividade das ações ou omissões hostis, ainda que inconscientes, dirigidas a um ou mais trabalhadores, potencialmente com capacidade de ferir sua integridade física ou psíquica, além de afetar a produtividade e a convivência no ambiente de trabalho (EINARSEN *et al.*, 2002).

Ramos (2013) evidencia que a abusividade da conduta se materializa em abuso de direito do empregador quando este vai além do poder diretivo que lhe é próprio - e o faz de forma repetida -, reiterando o ato lesivo numa cadeia temporal. Tal comportamento leva à caracterização do assédio moral.

Ainda hoje depara-se com confusões entre a ocorrência de atos lesivos isolados e o assédio moral. Delgado (2019) assevera que o assédio moral carrega a reiteração prolongada da conduta pelo assediador em sua essência configuradora, mas atos isolados podem também carregar ilicitude, provocando violação moral à vítima, igualmente passível de reparação financeira, mas sem que configure especificamente assédio moral.

A sutileza como é praticado, a dificuldade de produção de provas por parte das vítimas, notadamente a testemunhal, são entraves para a comprovação da existência da prática do assédio moral, o que se materializa como óbice, quando levado ao Poder

Judiciário para busca de reparação das ofensas sofridas ((ARAÚJO, 2008; REZENDE, 2008).

Cumprir observar que a prática do assédio moral não se restringe a países menos desenvolvidos, sendo disseminada de forma geral, observada também em países com nível de desenvolvimento mais avançado (VVEINHARDT; SROKA, 2020).

Para se conceituar o assédio moral, é necessário ficar atento à algumas variáveis que merecem análise de maneira mais ampla, evitando expurgar alguma de suas possíveis variáveis de ocorrência, como abordado por Prata (2014) que o considera como:

[...] qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista (PRATA, 2014, p. 23).

A Carta Constitucional de 1988 tem dentre seus objetivos a promoção do bem de todos (inciso IV, art. 3º), vedando a submissão do ser humano a tratamentos desumanos ou degradantes (inciso III, art. 5º). Traz, ainda, um rol de direitos sociais, além de outros que visam a melhoria de condição social (art. 7º e seguintes) e estrutura a ordem econômica na valorização do trabalho humano, visando assegurar a todos uma vida digna (art. 170) (BRASIL, 1988).

A relação de emprego traz consigo direitos e obrigações elementares, notadamente com relação à necessidade de observância e reverência aos direitos personalíssimos, que, na hipótese de serem violados, torna-se legítima a rescisão contratual a ser postulada pela vítima que poderá ser acompanhada do pleito indenizatório correspondente, tanto na esfera extrapatrimonial quanto patrimonial (CAIXETA, 2003).

3.2 Atitudes hostis próprias do assédio moral

A materialização do assédio moral se dá pela prática de condutas agressivas omissivas ou comissivas nominadas por Hirigoyen (2011) como atitudes hostis, que se classificam em quatro grupos: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e, por fim, violência verbal, física e sexual.

Aprofundando em cada um dos grupos, Hirigoyen (2011) apresentou um rol exemplificativo de atitudes hostis que se amoldam a cada um dos grupos, apresentadas abaixo, no quadro 1:

Quadro 1 - Rol exemplificativo de atitudes hostis no trabalho

(continua)

DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
Retirar a autonomia da vítima
Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
Contestar sistematicamente todas as suas decisões
Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
Atribuir tarefas incompatíveis com a saúde da vítima
Desconsiderar recomendações de ordem médica
Induzir a vítima ao erro
Atribuir de forma deliberada e constante tarefas inferiores ou superiores às competências da vítima
Atribuir à vítima, contra sua vontade, trabalhos perigosos
Pressões para que a vítima não faça valer seus direitos
ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO
Não cumprimentar nem olhar para a vítima
Interrupções constantes
Não dialogar com a vítima
Recusa de contato
Recusa de pedido de entrevistas pela direção
Não a deixarem falar com ninguém
ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE
Taxar a vítima como paranoica
Insinuações para desdenhar da vítima
Desqualificação da vítima
Espalhar rumores a respeito da vítima
Gestos de desprezo
Zombar das deficiências físicas

Ataques às origens da vítima ou nacionalidade
Ataques às crenças religiosas da vítima
Ataques às convicções políticas
Ataques à vida privada
Atribuição de tarefas humilhantes
VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA E SEXUAL
Ameaças de violência física
Agressões físicas, mesmo que leve (empurrões)
Fechar a porta na cara da vítima
Falar aos gritos com a vítima

(conclusão)

Invadir a vida privada da vítima com mensagens
Seguir na rua
Atacar bens particulares da vítima
Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas)

Fonte: Hirigoyen, 2011, adaptado pelo autor.

As condutas exemplificadas em cada um dos grupos evidenciam os propósitos do assediador. No grupo da deterioração proposital das condições de trabalho, o assediador evidencia uma incompetência do trabalhador, ainda que inexistente, conduzindo para a lógica de sua saída da organização (HIRIGOYEN, 2011).

Também para Hirigoyen (2011) as condutas identificadas no grupo do isolamento e recusa de comunicação objetivam manter a vítima afastada da interação social, com exclusão do grupo; o atentado contra a dignidade visa desqualificar e humilhar o assediado, expondo-o frente ao grupo. Por fim, na violência verbal, física e sexual, o assédio se encontra numa categoria, em teoria, mais evidenciado e de percepção mais direta, pois atinge situações mais extremadas (HIRIGOYEN, 2011).

Soboll (2008) assevera que os comportamentos hostis típicos do assédio não se limitam ao rol apresentando por Hirigoyen (2006), podendo existir vários outros de maneira a atingir a vítima e, do mesmo modo, implicar em assédio moral. Evidencia, assim, que o rol é meramente exemplificativo.

3.3 Tipos de assédio moral

A ocorrência do assédio moral nas organizações se manifesta por tipos e níveis hierárquicos distintos, tanto de superiores para subordinados e destes para aqueles, quanto de colegas de trabalho, caracterizando-se como vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto (LEYMANN, 1996; FREITAS, 2001, HIRIGOYEN, 2011; JÚNIOR; HEINZMANN, 2019) e que serão objeto de análise a seguir.

3.3.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente se caracteriza pelo fato do assediador ser superior hierárquico da vítima. É identificado como sendo a forma mais praticada na relação empregatícia, valendo-se o agressor de sua superioridade hierárquica para delimitar e intimidar o assediado (NASCIMENTO, 2019).

A modalidade do assédio na vertical descendente é para Hirigoyen (2006) geradora de graves consequências para a saúde do trabalhador, mais nefastas do que quando vítima de agressões perpetradas pelos colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico.

Esta espécie de assédio moral é tida como a mais comum e sua prática é geralmente identificada em agressores hierarquicamente superiores que se sentem inseguros no ambiente de trabalho, vendo no assediado um adversário com aptidão para ascender na carreira e, eventualmente, ocupar seu lugar na organização (ROCHA, 2019).

3.3.2 Assédio moral vertical ascendente

É uma figura menos comum de ocorrência e se consolida quando a conduta assediadora parte do subordinado em desfavor do superior hierárquico (ALKIMIN, 2013).

Para Rocha (2019) a prática do assédio moral ascendente está ligada à não aceitação de diferenças, à recusa de novos líderes e à presença de preconceito entre o núcleo dos subordinados. A mesma autora aponta que, geralmente, sua ocorrência se dá com superiores hierárquicos recém-formados que são postos para liderar equipes

onde há pessoas qualificadas para o cargo de liderança, o que se dá geralmente em empresas que não possuem políticas claras de carreira.

Para Alkimin (2013) a ocorrência desse tipo de assédio é mais comum em empresas familiares, onde a decisão final de seleção de pessoal será sempre do dono da empresa, que manifesta sua vontade em favor daquele que seja de sua preferência pessoal, ainda que em detrimento de outros profissionais qualificados que já integram o grupo.

3.3.3 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é caracterizado quando o agressor e vítima estão na mesma posição hierárquica dentro do ambiente da organização, ou seja, não se identifica nesta modalidade a presença de hierarquia entre os sujeitos (ALKIMIN, 2013).

Na ocorrência do assédio horizontal, Alkimin (2013, p.62) aponta que os elementos causadores estão ligados “*à competição, à preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, à inveja, ao racismo, xenofobia, às diferenças religiosas e a motivos políticos, dentre outros*”.

3.3.4 Assédio moral misto

A conjugação de condutas hostis contemporâneas de assédio moral vertical e horizontal configura o assédio misto, segundo Hirigoyen (2011). Ocorre quando a vítima é atacada simultaneamente por superior e colegas do mesmo nível hierárquico.

Para Santos (2011) o assédio moral misto geralmente ocorre em organizações que estabelecem níveis elevados de competitividade interna e quando prevalece a chamada gestão por estresse, onde há exigências impostas pelo empregador acima dos padrões razoáveis.

O assediado torna-se repudiado pelo grupo, que segue o líder, mesmo que ele esteja praticando um comportamento nocivo e assediador (OLETO, 2016).

3.3.5 Assédio moral estratégico ou motivado

A prática do assédio moral estratégico ou motivado se relaciona ao intento das organizações de afastar o trabalhador de suas atividades, caracterizando-se pela exclusão das vítimas, concebidas como indesejadas no ambiente organizacional, valendo-se da hierarquia na relação entre agressor e vítima (OLETO *et al.*, 2016).

A motivação para a prática do assédio estratégico está para Mikos e Baracat (2011) em expurgar os empregados indesejados com redução de custos e readequação do quadro de pessoal com a substituição por trabalhadores mais novos, com menores salários, atingindo melhores resultados de lucratividade para a empresa.

3.3.6 Assédio moral coletivo

A espécie do assédio moral coletivo para Nascimento (2019) se materializa em conduta abusiva, repetida e prolongada contra a coletividade de trabalhadores, podendo também ocorrer de forma abusiva pelo empregador, quando este estabelece seus mecanismos de controle, com regulamentações, fiscalizações e apenamentos desmedidos (MUÇOUÇA, 2014).

A busca incessante por lucratividade leva o empregador a estabelecer mecanismos de gestão com exigências além das razoáveis, implementação institucional de disputas e cobranças internas absurdas, objetivando que o empregado produza mais, com qualidade e menor custo, principalmente em ambientes onde o trabalhador é cobrado por metas e daí asseveram as tensões e se materializam condutas de assédio moral coletivo (MARTINS, 2013; ALKIMIN, 2013).

Independente da forma como o assédio moral se materializa, sua ocorrência traz consequências danosas similares para as vítimas.

3.4 Assédio moral e as suas consequências para a vítima

A vítima de assédio moral está sujeita à formas diversas de acometimento de sua saúde, tanto física, com afetação do trato digestivo, como mental, notadamente depressão, ansiedade e enxaquecas (FREITAS, 2001; POZO, 2020).

A depressão e o transtorno de estresse pós-traumático figuram entre os acometimentos mais comuns identificados pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004) em pessoas que foram vítimas de assédio moral.

São nefastas as consequências geradas na saúde mental da vítima do assédio moral, o que pode tomar contornos extremos como o autoextermínio. Nascimento (2004) pontua que a depressão e o estresse são comuns dentre os que foram vitimados, chegando, em alguns casos, ao suicídio.

O trabalhador tem na sua força de trabalho a única ferramenta de subsistência e, no mercado de trabalho atual, ele se vê a cada dia sob risco de constante perda, ou sensível à alteração das relações laborais. Partindo-se da utilização efetiva de poder ou de influência capaz de afetar o psicológico do trabalhador como forma de se praticar o assédio moral nas organizações, emerge a potencialidade de sua prática impor lesões diversas, comprometendo a saúde mental da vítima, sujeita a danos psicológicos diversos, ou mesmo transtornos psicofísicos (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2016).

A nocividade da prática do assédio moral para a saúde do trabalhador levou Guimarães e Rimoli (2006) a considerarem suas consequências provocadas no trabalhador como síndrome psicossocial multidimensional, com base nos seguintes fundamentos, detalhados no quadro 2:

Quadro 02 – Caracterização do assédio moral como síndrome psicossocial

Síndrome	Psicossocial	Multidimensional
Comporta sintomas físicos e psíquicos específicos e possível de serem diagnosticados que, aliados, definem uma patologia.	Afeta o indivíduo e o ambiente social no qual está integrado	Multifacetado e multicausal, por afetar a organização como um todo e com reflexos que transcendem o contrato de trabalho.

Fonte: Adaptado de Guimarães e Rimoli, 2006.

Schmidt (2002) aponta, a título de exemplo, diversos efeitos do assédio moral, como o desalinhamento da saúde, comprometimento de relacionamentos afetivos e familiares, queda de produtividade e o desânimo em se manter vivo.

A manifestação do assédio moral, que por sua essência se repete no tempo com condutas ofensivas e humilhantes, afeta a autoestima da vítima, impondo uma

descompensação mental e o estresse, levando o assediado a se tornar um trabalhador sem capacidade produtiva em razão do quadro clínico vivenciado, ainda que eventualmente dotado de qualidades pessoais e técnicas (OLETO, 2016).

É oportuno pontuar que o estresse, que pode ter dentre seus propulsores o assédio moral, surge como um dos causadores mais relevantes para o desencadeamento de doenças entre os trabalhadores, quando analisadas suas formas contributivas, impondo um custo considerável às organizações e à própria sociedade (ZILLE; NOGUEIRA, 2019).

Na categoria dos docentes a realidade não é diferente. Vale e Aguilera (2016) pontuam que o estresse está presente como causa relevante de adoecimento psíquico dos professores, afetando os próprios profissionais e as instituições de ensino onde desempenham suas atividades profissionais, afetando a sala de aula e a relação aluno-professor (NUNES; ZILLE, 2018)

3.5 Assédio moral nas organizações

No contexto contemporâneo globalizado em que se encontram as organizações, o foco é cada vez mais no lucro, forçando a rotina de trabalho por meio de uma estrutura hierárquica autoritária e não equalizada onde afloram condutas negativas, relações não preocupadas com condutas éticas e de acentuada cobrança de responsabilidade, que, somadas, levam à ebulição de fatores que podem comprometer o empregado e auxiliam a geração de distúrbios (ECHEVERRIA, 2017).

Nestas situações o empregado sofre o assédio moral dentro da própria empresa. Na maioria das vezes acontece com empresas que atuam com metas e são extremamente competitivas, e com isso é gerada uma competição interna entre os funcionários (HIRIGOYEN, 2011).

As organizações têm importante e indelegável papel a cumprir neste cenário, posto que o assédio moral parece prevalecer quando o comando da organização renuncia sua responsabilidade e opta por não intervir em situações que podem culminar em prática do assédio (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008). Os mesmos autores ressaltam que outro elemento nas organizações que pode levar à prática do assédio moral é a sua própria desorganização, que pode atuar como elemento facilitador à

nefasta prática do assédio, seja pela geração de estresse desmedido, ou mesmo pela ausência de clareza na definição das atribuições.

Os gestores das organizações exercem importante atuação na prevenção ou na ocorrência do assédio moral, posto que o estilo de liderança repercutirá de um ou outro modo, influenciando a estrutura da organização e as relações humanas nela estabelecidas (PEKER *et al.*, 2018)

Assim, atualmente, o assédio moral nas organizações pode ser evidenciado por práticas de gestores que cobram abusivamente resultados e metas, mantendo as cobranças mesmo fora do ambiente das organizações, como nas redes sociais. Desse quadro emergem os desarranjos psicológicos nas pessoas vitimadas pelas cobranças desmedidas, podendo levar à segregação e redução de produtividade, ou mesmo o desinteresse pela manutenção no emprego (SILVA, 2020).

A vítima do assédio moral nem sempre consegue identificar o real agressor, o que dificulta o combate à prática lesiva, e provoca intenso sofrimento psicológico que nasce e se projeta gradualmente e pode trazer consequências que vão desde a demissão a diversas formas de adoecimento, podendo chegar ao suicídio (PADILHA, 2015).

As organizações contam com instrumentos diversos para limitar a prática do assédio moral, destacando-se a informação, com treinamentos e esclarecimentos do que pode, ou não, ser admitido pelos trabalhadores e o que deve ser feito diante da identificação de um caso concreto (POUSSARD *et al.*, 2018).

Para redução da ocorrência do assédio moral, as organizações devem implementar medidas capazes de coibir sua ocorrência, e ainda, tratar o fenômeno de forma clara, esclarecendo ao assediador sobre as consequências a que estará sujeito, bem como, estabelecer políticas e medidas de prevenção e agir para o efetivo combate à sua ocorrência (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2015)

Para Tolfo *et al.*, (2016) as organizações podem responder à ocorrência do assédio moral adotando uma das duas condutas: prevenção, criando uma nova percepção do ambiente de trabalho; combate, com a construção de mecanismos para controle e apenamento quando identificada sua ocorrência.

3.5.1 Assédio moral nas organizações educacionais privadas

O mercado educacional brasileiro sofreu sensível alteração a partir de meados da década de 1990, passando a ser visto como algo a ser explorado com excelentes taxas de rentabilidade e com a multiplicação de IE's – instituições de ensino privadas (PEREIRA; BRITO, 2018).

A realidade implementada na década de 1990 foi alterada, imposta pela grande concorrência e queda da rentabilidade. O sistema educacional tornou-se fortemente competitivo, configurado como um mero prestador de serviços que vê como alternativa uma intensa racionalização empresarial que envolve a precarização do trabalho docente (DE CARVALHO JÚNIOR; ALVES, 2015).

Hirigoyen (2006) afirma que o setor educacional sofre com condutas ofensivas caracterizadas como assédio moral. No entanto, o foco predominante tem sido os alunos como vítimas. Há estudos, em menor quantidade, que abordam os trabalhadores deste segmento também como sujeitos passivos da violência praticada. Solís *et al.*, (2019) apontam a deterioração do ambiente, inclusive o universitário, a partir de uma queda de desempenho profissional por profissionais docentes e administrativos.

Novas demandas são impostas e assumidas por professores do ensino superior privado, notadamente com o uso da internet, ao assumirem atividades como complementação de aulas por plataformas eletrônicas, diários *on-line*, aulas com utilização de tecnologias de informação e outras atividades não computadas na sua carga horária de trabalho, que, por regra estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho, são remuneradas à base de horas aulas, e ainda lhes são impostas a utilização de ferramentas tecnológicas (DE CARVALHO JÚNIOR; ALVES, 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Os professores têm sido postos a enfrentar desafios até então desconhecido para muitos profissionais que lecionavam apenas e tradicionalmente no ensino presencial. Assim, acentua-se uma vertente onde docentes passaram a figurar como sujeitos ativos no mundo tecnológico, não apenas com a utilização de aparelhos eletrônicos, mas principalmente que essas ferramentas possibilitem a continuidade do processo ensino aprendizagem (ALVES, 2018).

Enquanto os gestores são impelidos a pensar a educação como um negócio, pois precisam manter a competitividade das organizações, os professores enfrentam as novas demandas que lhes são apresentadas, aumentando a lacuna entre a autonomia intrínseca ao trabalho docente e a obrigatoriedade de aderir às novas estruturas, na busca da preservação do emprego. A financeirização do ensino superior expõe os trabalhadores a agentes nocivos e agrava doenças físicas e psicológicas dos docentes, entre elas o estresse (GAULEJAC, 2007; ZILLE; NOGUEIRA, 2019).

Ordinariamente, a prática do assédio moral se inicia com a contaminação intencional do ambiente de trabalho que pode se dar de formas diversas, seja por contestações reiteradas das decisões tomadas pela vítima, pelas críticas exageradas ou descabidas ao trabalho realizado ou pela fixação de tarefas impossíveis de serem atingidas. Outras condutas assentam-se no isolamento, criando impeditivos para a comunicação e para a execução do próprio trabalho, que no primeiro momento, se mostram de menor expressão, mas com o passar do tempo ferem cada vez mais (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Para a materialização do assédio, o assediador utiliza de comportamentos diversos com o objetivo sempre de desestabilizar a vítima, sendo que para *Leymann* (1996) o agressor se estrutura em técnicas de relacionamento, nas quais basicamente este estabelece mecanismos que impedem a vítima de se comunicar, evitando se dirigir a ela; técnicas de isolamento, nas quais a vítima recebe funções que a isolam do grupo, ou mesmo sofre um esvaziamento de suas atividades, de forma que a interação com os colegas resta impedida; técnicas de ataque, com constante desqualificação da vítima propagada pelo assediador, seja perante o ambiente interno ou mesmo junto a clientes e terceiros; técnicas punitivas, nas quais a vítima é colocada sob intensa pressão.

Para os indivíduos assediados, *Leymann* (1996) aponta que as consequências podem ser altamente destrutivas, remetendo a danos na saúde e que levam ao comprometimento de sua vida privada e social.

Em pesquisa realizada com 870 pessoas, maioria mulheres, vítimas de hostilidades no ambiente de trabalho, Barreto (2006) identificou como cada gênero responde às situações de assédio moral sofridas, sendo que as mulheres relataram medo

exagerado, mágoa e vontade chorar. Quanto aos homens, estes tiveram baixa incidência dessas consequências, no entanto, apresentaram comportamentos mais intensos, como raiva, vontade de vingança, revolta, indignação, vergonha e pensamentos suicidas.

É importante ter em mente que falar sobre as consequências do assédio moral na saúde impõe ir além de repercussões físicas, e para Freitas, Heloani e Barreto (2008) implica pensar nos danos psíquicos

[...] o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando ideias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 73).

As consequências do assédio moral são capazes de transcender a pessoa da vítima, repercutindo também na vida familiar, pois esta sofre junto com o assediado, que tem seu comportamento alterado, tornando-se mais agressivo, irritado, isolado (HIRIGOYEN, 2011).

Os debates sobre assédio moral ganham espaço nos mais diversos ambientes, sejam eles organizacionais, acadêmicos ou jurídicos. No entanto, ao mesmo tempo que se impõe cautela para que não sejam desconsideradas condutas legitimamente configuradoras da agressão, é imperativo que se tenha uma correta percepção do fenômeno, de forma a evitar a banalização da ocorrência, ao açambarcar condutas que não estão efetivamente inseridas em seu universo (NUNES *et al.*, 2018).

Passa-se a seguir, a apresentação de alguns estudos identificados que se relacionam ao assédio moral considerando o período de 2014 a 2020. A busca por essas pesquisas foi realizada nos sites *Google Acadêmico*, *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*, *Scientific Electronic Library Online (SCIELO)*, identificando pesquisas nacionais e internacionais relacionadas à temática buscando as palavras “assédio moral ensino privado”.

Rodrigues Freitas (2014) apontam que foram identificados nos Estados Unidos os primeiros estudos sobre violência escolar na década de 1950 e que, ao longo do

tempo, identifica-se um aumento deste fenômeno e que na educação superior a questão caminhou por um ambiente indissociável às práticas, vinculado a uma economia globalizada na qual se cobram resultados com o imediatismo e que tem recebido adjetivações pejorativas, como sucateamento, mercantilização, empresariamento e outros na mesma linha, percebendo que a educação está cada vez mais atrelada às virtudes e vícios impostos pelo mercado.

Ainda para Rodrigues Freitas (2014), mesmo nas escolas que defendem um discurso engrandecedor das qualidades pedagógicas, a contradição surge a partir da obsessão pelo lucro, impondo situações difíceis aos docentes em razão da natureza empresarial adotada, o que compromete o relacionamento dos professores com a administração da instituição de ensino, com os alunos e com o exercício do magistério, gerando, de tal modo, um ambiente propício ao assédio moral. Na luta para se preservarem no mercado, as instituições acabam por gerar consequências como a precarização do emprego, flexibilização das relações de trabalho e o foco constante na redução de custos. Assim, empresas e trabalhadores são inseridos em um ambiente altamente propenso ao surgimento de várias formas de violência, dentre elas o assédio moral, que nem sempre é explícito, e em alguns casos se dá de forma bem sutil, mas cujos efeitos são extremamente nocivos, afetando não só o trabalhador, como também a empresa.

Silva (2020) pesquisou o assédio moral na docência de enfermagem a partir das alterações ocorridas no processo de trabalho com base em dados de publicações realizadas entre 2000 e 2018, com fundamentos no sistema socioeconômico, no avanço da tecnologia e na globalização a partir da lógica neoliberal. Tais fatores trazem insegurança exigindo trabalhadores polivalentes, competitivos, facilitando o aparecimento de situações de abusos e intimidações que podem ser enquadradas como assédio moral. Pontua, ainda, que as mudanças ocorridas nas últimas décadas refletiram na organização do sistema educacional e no trabalho docente, e, a isso, há que se somar o fato de que a abertura de novos cursos aumentou a demanda de trabalho de docentes, sem que houvesse, em contrapartida, uma reorganização que proporcionasse atender tal necessidade, resultando em intensificação do trabalho desses profissionais.

Ainda com relação à pesquisa de Silva (2020) foi identificado que as relações de companheirismo e respeito são enfrentadas, ao mesmo tempo, por opressão, aumento de competitividade, intensificação do volume de trabalho que, aliadas ao medo do desemprego, fazem com que os enfermeiros docentes tolerem em silêncio as vivências nocivas que lhes são impostas no ambiente de trabalho. Em considerações finais, aponta que o assédio moral é uma realidade no ambiente de trabalho dos docentes de enfermagem, tanto de forma vertical (ascendente e descendente) quanto horizontal, notadamente em um contexto de gestão organizacional onde são incentivadas condutas individualistas e competitivas. Embora se tenha pesquisado em um campo específico, o estudo não se restringe ao trabalho do docente de enfermagem.

Silva *et al.*, (2020) asseveram sobre condições a que os professores estão sujeitos e que no contexto gerado pela pandemia do COVID-19 ainda fez com que as gestões das instituições de ensino superior pusessem em práticas atos normativos fixados pelo Ministério da Educação que admitiu a utilização de mecanismos tecnológicos como substitutivos às aulas presenciais, de modo a permitir continuidade aos períodos letivos, impondo desafios diferenciados aos docentes, tanto pela necessidade de aprender as novas tecnologias quanto a utilizá-las para ensinar. Em decorrência dessa nova realidade, seja por receio de não atender às expectativas, ou mesmo por não conseguir colocar em prática o que foi determinado pelas instituições. Diante das pressões trazidas pela nova realidade, muitos docentes entraram num processo de adoecimento mental.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo são abordados os procedimentos metodológicos norteadores da pesquisa, considerando o tipo de pesquisa, abordagem, método, unidade de análise, unidade de observação, estratégias, coleta de dados e análise dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Para atingir os objetivos deste estudo, esta pesquisa se desenvolveu por meio de pesquisa documental, de modo a analisar e comparar dois processos ajuizados perante a Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho com jurisdição em Minas Gerais, quanto à ocorrência de assédio moral sofrido por docentes de instituições privadas de ensino superior.

Esta pesquisa é de natureza descritiva, que apresenta como função conhecer e descrever o fenômeno objeto do estudo, como ocorre e se estrutura em um determinado contexto e, ainda, caracterizar e analisar os elementos característicos, bem como as variáveis existentes no objeto de estudo. Para Collis e Hussey (2005), a pesquisa descritiva é utilizada para descrever a conduta dos fenômenos, utilizada com o objetivo de fazer a identificação e alcançar informações sobre atributos de uma determinada questão, pois afere e relata como ela se apresenta.

Em relação à abordagem, é de natureza qualitativa, uma vez que tem por foco descrever a ocorrência de caso concreto de assédio moral na relação de trabalho levadas ao Judiciário. Essa abordagem tem como principais características o fato de não procurar enumerar e/ou medir objetivamente os eventos estudados, mas, sim, se debruçar em profundidade sobre as percepções para melhor compreender as práxis sociais e humanas. (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Segundo Zanelli (2002), o principal objetivo da pesquisa qualitativa é visar compreender o que é assimilado pelas pessoas ao se depararem com os acontecimentos em seu universo de contato, não importando a repetição de vezes em que o evento se deu. No caso deste estudo, a identificação e análise dos fatos e fundamentos adotados pelos sujeitos do processo judicial, com aprofundamento do

entendimento em relação ao processo pesquisado, é que se mostra relevante, possibilitando entrar em contato com a situação estudada de forma aprofundada.

Em relação ao método, foi adotado o estudo de caso comparativo, que consiste em um meio de atingir diferentes objetivos, aprofundando de forma eficaz em um ou poucos objetos, de forma a conhecê-los de maneira mais plena (GIL, 2008).

O estudo de caso atende aos objetivos postos neste estudo, uma vez que contribuirá para a compreensão do fenômeno a ser estudado, no caso específico o assédio moral, em um processo em tramita na esfera judicial (YIN, 2005).

Em linhas gerais, este estudo visa descrever e analisar a caracterização do assédio moral em relações empregatícias discutidas em dois processos judiciais originários na Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Para tanto, partiu-se da identificação de situações concretas de assédio moral tramitadas perante a Justiça do Trabalho. A partir daí passou-se a identificar e analisar os fatos e fundamentos apresentados pelas vítimas, agressores e pelo próprio Judiciário nas decisões dos casos.

4.2 Unidades de análise e observação

Para Collis e Hussey (2005), a unidade de análise é o elemento ou fenômeno cuja atenção é dedicada a estudar no objeto de pesquisa. Afeto a ele se faz a coleta e análise dos dados.

Em conformidade com o conceito apresentado, a unidade de análise deste estudo compreende as manifestações de assédio moral debatidas em dois processos judiciais, integrando seu andamento no plano da justiça trabalhista.

Babbie (2010) considera a unidade de observação como referência, ou um conjunto delas, de onde se coleta a informação. Por meio desse conceito, entende-se que a unidade de observação deste estudo são os dois processos judiciais analisados, ajuizados perante a Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde constam reclamações de ocorrência de assédio moral em relação empregatícia entre docentes e instituições de ensino superior privada.

4.3 Coleta e análise dos dados

Os dados foram coletados com base em documentos constantes dos processos judiciais eletrônicos acessados por meio da plataforma do Processo Judicial Eletrônico – Pje, utilizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na condição de acesso de terceiros ao processo por advogado cadastrado junto ao sistema, no *link* <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/login>, acessando em 1º e 2º graus.

A pesquisa documental é capaz de proporcionar o acesso a dados estáveis, possibilitando uma análise sólida dos mesmos com menor despesa financeira, sem exigir contato direto do pesquisador com sujeitos da pesquisa (Gil, 2008).

Inicialmente, foram colhidas informações junto ao Sindicato dos Professores e também realizadas pesquisas de julgados no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para então se chegar a casos concretos de assédio moral. O Sindicato representativo dos docentes, por meio de seu departamento jurídico, fez a indicação de um processo para a pesquisa (A1) onde a vítima obteve êxito em Primeira Instância, mas a decisão em recurso foi modificada, julgado improcedente o pedido referente ao assédio moral. Em paralelo, buscou-se outro processo, por meio da ferramenta de consulta de jurisprudência, diretamente no Tribunal (A2), onde a vítima foi vencedora nas duas instâncias, debatendo situação similar àquela tratada no processo anterior.

Os processos judiciais descritos revestem-se, então, de relevância, na medida em que o assédio moral neles evidenciado se referem à atitudes similares decorrentes da relação empregatícia, envolvendo instituições privadas de ensino superior e seus docentes, com decisões já proferidas em grau de recurso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Após receber a indicação do número do processo A1, oriundo do Sindicato dos Professores, o acesso à íntegra dos autos se deu por meio do *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região pelo sistema PJ-e. O processo A2 foi identificado por meio da ferramenta de busca de jurisprudência existente no *site* de referido Tribunal e acessado pelo sistema PJ-e.

Nenhum destes processos se encontra sob sigilo de justiça, sendo uma opção a preservação dos litigantes com a não divulgação de seus nomes, uma vez que não houve qualquer tipo de contato pessoal com as partes envolvidas nos processos.

A análise dos dados, segundo Yin (2005), consiste em examinar, categorizar, classificar, e, por que não, recombinar as evidências conforme as proposições feitas inicialmente no estudo.

Com vistas a responder ao problema e aos objetivos que a pesquisa se propõe, os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, que, conforme Bardin (2011), consiste em dividir o texto em categorias formadas analogicamente. A análise categorial ganha sustentação, por ser a melhor alternativa quando se quer mergulhar em estudos sobre valores, opiniões, atitudes, por meio de dados qualitativos.

Para a pesquisa, no que se refere às categorias de análise, estas foram definidas a partir dos objetivos específicos propostos para o estudo em referência - conforme Quadro 4 - apresentado no capítulo 5.

4.4 Caracterização dos processos judiciais

Os processos objeto do estudo tiveram início perante a primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sendo um perante a Vara única do Trabalho da cidade de São João Del Rei-MG e outro perante uma a Vara do Trabalho de Patos de Minas-MG. Em ambos, as partes estão patrocinadas por advogados e já com decisões de mérito pela segunda instância, sendo que um deles já possui decisão transitada em julgado, ou seja, não mais recorrível.

Como as partes não serão identificadas, os processos serão tratados como A1 e A2 para melhor caracterização e compreensão dos fatos que neles foram debatidos.

Nos dois processos verifica-se uma efetiva atividade técnica dos advogados com interposição de recursos diversos, inclusive dirigidos ao Tribunal Superior do Trabalho.

O processo A1 trata de uma ação ajuizada por uma professora em desfavor de uma instituição de ensino superior privada do interior do Estado de Minas Gerais, e, dentre

os vários pedidos apresentados na petição inicial, a trabalhadora narrou ter sido vítima de assédio moral, reclamando indenização compensatória pelo dano sofrido.

Trata-se de uma instituição de ensino que atualmente oferta diversos cursos superiores em áreas variadas e que se encontra consolidada no mercado educacional. No seu *site* apresenta valores como: transparência nas ações institucionais; avaliação permanente de processos e gestão; ações com foco na dignidade humana.

A escolha do processo A1 se deu após contato com um dos advogados do Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, por meio da subsede localizada na cidade de Barbacena/MG, quando foi solicitado ao mesmo a indicação de lides ocorridas no ano de 2019 que versaram sobre assédio moral contra docentes, ainda que em concomitância com outros pleitos e cujo pedido de indenização tenha sido julgado procedente em pelo menos uma das instâncias.

A ação foi distribuída e teve sentença de mérito parcialmente favorável ao trabalhador, com reconhecimento da ocorrência de atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral e a consequente obrigação de indenizar, o que foi objeto de recurso pelo empregador, levando o processo à nova apreciação pelo Poder Judiciário, em instância superior. A condenação de indenização pelo assédio moral não foi mantida na instância revisora ao julgar o recurso do empregador. Insatisfeitas com a decisão, as partes interpuseram recurso de revista, buscando levar o caso para reapreciação em instância trabalhista máxima por meio de recurso de revista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou seguimento ao recurso de revista dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho, o que se deu por decisão de sua vice-presidência proferida em junho de 2020. Diante da negativa de seguimento do recurso, outro foi interposto, o que levou o processo para a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho, tendo os autos eletrônicos sido para lá remetidos em julho de 2020, onde a decisão do TRT da 3ª Região foi mantida e contra ela não mais cabe recurso.

O processo A2 trata-se de uma ação ajuizada por um professor em desfavor de uma instituição de ensino superior privada, ajuizada perante a Vara do Trabalho de Patos

de Minas, e, no seu rol de pedidos narrou ter sido vítima de assédio moral, reclamando indenização pelo dano sofrido.

Trata-se de uma instituição de ensino que oferta uma variedade de cursos superiores em áreas diversas, e que se encontra consolidada no mercado educacional há décadas. Se apresenta com a missão de transformar pessoas e a sociedade pela educação.

A escolha do processo A2 se deu após consulta de jurisprudência no *síte* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, filtrando-se os processos em que o pedido de indenização decorrente do assédio tenha sido julgado procedente pela Segunda Instância, contrapondo-se ao desfecho tomado pelo processo A1. Para tanto foi utilizada a expressão de busca “assédio moral docente”.

A ação foi distribuída e teve sentença de mérito parcialmente favorável ao trabalhador, o que foi objeto de recurso interposto pelo empregador, levando o processo à nova apreciação pelo Poder Judiciário, em grau de recurso, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A sentença foi mantida, no que tange à condenação de indenização pela prática do assédio moral, reconhecendo a ocorrência do assédio moral e, como consequência, condenando a Instituição de Ensino a indenizar ao docente em valor pecuniário. Insatisfeita com a decisão, a empregadora interpôs recurso de revista dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho, buscando levar o caso para reapreciação na instância trabalhista máxima.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou seguimento ao recurso de revista dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho interposto pela empregadora. Negado o seguimento, novo recurso foi interposto, o que levou o processo para a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho.

A Justiça do Trabalho presta a tutela jurisdicional de primeiro e segundo graus por meio de vinte e quatro Tribunais Regionais, cobrindo todo o território nacional, sendo que em primeira instância a tutela é prestada por juiz singular e, nos tribunais, a prestação jurisdicional se dá por órgãos colegiados.

Todo o Estado de Minas Gerais é coberto pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde tramitam os processos A1 e A2, o primeiro em fase de execução e o segundo aguardando apreciação de recurso junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

Importante esclarecer que, além da primeira e segunda instâncias, a Justiça do Trabalho conta em sua organização com o Tribunal Superior do Trabalho-TST que é seu órgão de cúpula, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional, onde as decisões proferidas em primeira e segunda instância poderão ser reapreciadas, caso os recursos aviados sejam conhecidos. Tanto no processo A1 quanto no A2 foram interpostos recurso para o TST, sendo que no A1, por questões processuais, não foi enfrentado o mérito das matérias, mantendo a decisão do Tribunal Regional. No A2, com condenação em primeira e segunda instâncias, aguarda apreciação dos recursos dirigidos Ao Tribunal Superior do Trabalho.

É oportuno registrar que nos dois processos analisados os trabalhadores foram individualmente ao Judiciário na defesa de seus interesses, sendo os legitimados naturais a fazerem a defesa de seus próprios interesses e direitos individuais, seja no exercício do *ius postulandi* ou mediante o patrocínio de advogado. No entanto, o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos representativos das categorias, surgem também como legitimados quando se trata da defesa de interesses coletivos e individuais homogêneos.

4.5 Síntese da Metodologia

A seguir, apresenta-se a síntese da metodologia que será utilizada para o desenvolvimento deste projeto.

Quadro 03 - Síntese da metodologia

(continua)

Elementos da metodologia	Descrição	Autores
Tipo de pesquisa	Descritiva	Collis; Hussey (2005)
Abordagem	Qualitativa	Zanelli (2002); Collis; Hussey (2005)
Método	Estudo de caso comparativo	Gil (2008).
Unidade de análise	Assédio moral	Collis; Hussey (2005)

Unidade de observação	Processos ajuizados na primeira instância do TRT da 3ª Região / MG	Babbie (2010)
Coleta de dados	Documental (Autos dos processos)	Yin (2005); Gil (2008)
Análise dos dados	Análise de conteúdo	Yin (2005); Bardin (2011)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A seguir, em capítulos específicos, serão abordadas a apresentação e discussão dos resultados e considerações finais.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, procede-se à apresentação e discussão dos resultados da pesquisa relativos às categorias de análise predefinida e subcategorias emergentes, extraídas da análise dos conteúdos e obtidas em relação aos processos judiciais objeto do estudo, segmentada a análise do processo A1 e, em seguida, do A2.

Em relação às categorias e subcategorias, cinco daquelas e quatorze destas foram consideradas e se mostraram de maior relevância quando da análise de conteúdo realizada com base nos argumentos utilizados nos processos (QUADRO 4).

Quadro 4 - Categorias e subcategorias de análise

Categorias de análise	Subcategorias
Atitudes hostis praticadas pelo assediador	<ul style="list-style-type: none"> - Retirada de trabalho que compete ao assediado; - Pressão para que a vítima não faça valer seus direitos. - Insinuações para desdenhar da vítima - Atribuir de forma deliberada e constante tarefas inferiores às competências da vítima
Tipos de assédio moral sofrido pelas vítimas	<ul style="list-style-type: none"> - Estratégico ou motivado - Coletivo
Consequência do assédio moral para a vítima	<ul style="list-style-type: none"> - Afetação da autoestima - Adoecimento mental - Não enfrentamento
Tratamento do assédio moral dado pelas organizações	<ul style="list-style-type: none"> - Negativa da existência do assédio moral
Decisões judiciais	<ul style="list-style-type: none"> - Prática institucionalizada - Sentimento de injustiça do assediado - Ato ilícito - Dificuldade probatória

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

5.1 Atitudes hostis praticadas pelo assediador

Nesta categoria, ao analisar a narrativa inicial da vítima, vê-se no processo A1 que o assediador impôs a prática de atos, como se normais fossem, com o objetivo final de gerar um desestímulo na continuidade da relação empregatícia por meio de prejuízo salarial, esvaziando suas atividades em desacordo com as convenções coletivas de trabalho vigentes, conforme se observa a seguir:

A conduta da ré foi abusiva, visto que ameaçava a Autora de perder o emprego, atingindo de forma contundente o emocional da Reclamante,

atentando contra a dignidade psíquica da Obreira, de forma prolongada nos últimos anos (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1).

No que se refere à subcategoria ‘retirada do trabalho que compete ao assediado’ identifica-se que o assediador optou por uma estratégia de ação e não de omissão, impondo, expressamente, que o assediado se manifestasse estar de acordo com a redução de sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, de salário, conforme ilustrado pelo relato a seguir.

É que a Reclamada tem o hábito de constranger os professores a assinar pedidos de redução de jornada e/ou de licença não remunerada, dando a entender que estes ocorreriam por interesse do próprio empregado, mas na verdade, consistiam em alterações lesivas, unilaterais e ilícitas. Por óbvio que quem não assinava, se opondo às ordens do empregador, poderia perder o emprego (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1).

A imposição de assinaturas para simular pedido de redução de jornada evidencia uma abusividade no exercício do poder empregatício. Para Zanetti (2018) a prática, ou mesmo a tentativa de praticar atos abusivos pelo empregador ou superiores hierárquicos na relação empregatícia, já sinaliza a ocorrência do assédio moral.

É importante registrar uma clara identificação de que a conduta do assediador não se materializou em ato isolado. Pelo contrário, são atos reiterados ao longo do tempo, conforme extraído do desenrolar temporal que consta na narrativa inicial:

Em agosto de 2014 a Reclamada promoveu redução da carga horária obreira de 18 para 12 horas/aulas semanais, suprimindo, 6 horas/aula no segundo semestre de 2014, 1 hora/aula do primeiro semestre de 2015, 6 horas/aula no segundo semestre de 2015 e, desde então, laborou com jornada de 12 horas/aula semanais (Petição inicial – Processo A1).

Certo é que a Ré em relação às alterações contratuais, as reduções de jornada se deram em fraude às normas legais e convencionais, tendo em vista que foi obrigada a assinar pedido de redução de jornada e suas aulas foram transferidas para outros professores (Narrativa da vítima na petição inicial– Processo A1).

Diversas foram às vezes em que a reclamada praticou atos abusivos contra a reclamante, como ameaças e perseguições, tanto que a Reclamante ficou doente e desenvolveu um quadro grave de depressão por causa das condições do trabalho (Narrativa da vítima na petição inicial– Processo A1).

A conduta assediadora da Ré foi rotineira no dia a dia da Autora, especialmente nos últimos três anos, tendo a sensação de que estaria a sofrer uma demissão a qualquer momento, o que veio a acontecer em fevereiro de 2019 (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1).

Ao impor reduções de jornada como sendo de iniciativa da docente com redistribuição das aulas a outros professores, percebe-se que a subcategoria 'pressões para que a vítima não faça valer seus direitos' se faz presente em uma de suas formas mais nocivas, pois vê-se obrigada a manifestar vontade totalmente viciada e que lhe tolhe parte da própria contraprestação salarial, comprometendo a busca por seus direitos posto que, formalmente, o ato de iniciativa para redução da jornada de trabalho partiu de si:

O caso em tela se assemelha àqueles em que o empregador deixa o empregado sem serviço e vai, aos poucos, destruindo o emocional do trabalhador, que não pede demissão por motivos óbvios (medo de ficar desempregado e não conseguir sustentar a família), mas vai adoecendo aos poucos (Narrativa da vítima nas contrarrazões recursais – Processo A1).

Em análise do processo A2 evidencia-se, na narrativa inicial, também a 'retirada do trabalho que compete ao assediado' levando insegurança ao trabalhador:

Inicialmente é necessário destacar que a reiterada diminuição ILÍCITA da carga horária do trabalhador e a sua conseqüente redução salarial causaram, durante todo o contrato de trabalho, insegurança, sofrimento, constrangimento e humilhações ao trabalhador.

Não saber o número certo de aulas que iria ministrar no semestre seguinte, haja vista que a Reclamada reduzia a jornada a bel prazer, em total desobediência as CCTS anexadas, causava aflição ao trabalhador que não sabia ao certo o valor de sua remuneração. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A2)

Ramos e Galia (2013) asseveram que o fomento de condutas antiéticas, independente da forma como são disseminadas, desde que de maneira prolongada, com o intuito de discriminar ou afastar o trabalhador da organização, se materializam como típicas atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral.

As condutas de 'retirada do trabalho' foram reiteradas ao longo dos anos, similar ao ocorrido no processo A1, não se limitando a um ato esporádico, sendo cíclicas e repetidas num constante esvaziamento do contrato de trabalho:

Até o mês de dezembro de 2012 o Reclamante cumpria jornada de tempo integral, qual seja, 40 (quarenta) horas semanais; No ano seguinte, em fevereiro de 2013 foi retirado do Reclamante a jornada em regime integral, reduzindo sua jornada para 16 (dezesesseis) horas semanais e em conseqüência houve um decréscimo no seu salário no importe de R\$4.396,71 (quatro mil, trezentos e noventa e seis reais e setenta e um centavos), o que pode ser observado pelos recibos de pagamento em anexo.

Em seguida, em fevereiro de 2014 sua carga horária foi diminuída de 16 (dezesesseis) horas/aulas mensais para 12 (doze) horas aulas mensais;
Em fevereiro de 2015 sua jornada foi novamente diminuída para 16 (dezesesseis) horas semanais;
Em fevereiro de 2016 houve nova redução para 12 (doze) horas semanais;
Por fim, em fevereiro de 2017 a jornada do Reclamante foi diminuída para 10 (dez) horas semanais, situação que durou até o fim do contrato. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1)

Para Santos (2015) a retirada injustificada dos instrumentos de trabalho do empregado se mostra configuradora do assédio moral, o que, transposto para a atividade docente, se materializa na retirada das próprias horas aulas, deixando o professor no ócio parcial não remunerado.

Aliado à ‘retirada do trabalho’ de competência da vítima, no processo A2, esta, ainda, narra outras atitudes hostis praticadas contra si, como ‘insinuações para desdenhar-lhe’ materializadas em *ranking* negativo publicado, onde os professores que menos acessavam as correspondências eletrônicas eram nominados de desinteressados.

A publicação do *ranking* negativo se dava em locais variados como sala de professores e ainda eram remetidas por *e-mail* para todo o corpo docente e administradores da instituição de ensino, dando a entender que não era diligente com o serviço:

Não bastasse a situação acima apresentada, a Reclamada praticava, entre os professores, um ranking denominado “INTERESSÔMETRO – Os TOP menos interessados -”, que destacava aqueles profissionais que menos acessavam as correspondências eletrônicas, vez que os consideravam menos interessados com relação à instituição Reclamada.

Ocorre que tais listagens (docs. em anexo) ocorriam com frequência e eram afixadas em todas as diversas salas de professores da instituição de ensino e em locais de grande visibilidade a todos os frequentadores das faculdades que constituem o Centro Universitário, além de serem enviadas via *e-mail* para todos os professores e administradores.

Por algumas vezes o nome do Reclamante esteve no fim da lista, o que não significava que o mesmo não estava sendo aplicado com relação às aulas ministradas.

Ao contrário, o reclamante nunca recebeu qualquer advertência ou reclamação com relação ao conteúdo ministrado ou à sua didática em sala de aula. Ocorre que tais listas davam a entender que o mesmo não estaria sendo diligente com o seu trabalho. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A2)

Ainda, como narrativa da vítima no processo A2, extrai-se que passou a ser-lhe ‘atribuídas tarefas inferiores às suas competências’ e que ordinariamente praticava no cumprimento do contrato de trabalho mantendo em registro como:

O fato é que, após ser retirada do autor a jornada em tempo integral, o mesmo foi também retirado do NDE (Núcleo Docente Estruturante), deixando de participar das reuniões e das estratégias acima destacadas e obviamente, deixando de receber a contraprestação referente.

Ocorre que seu nome foi indevidamente mantido nos cadastros do NDE pois a faculdade precisava da sua titulação para que o Ministério da Educação pudesse bem avaliar o curso de História, dando a entender que havia participação do autor no núcleo em questão, conforme comprova a Ata Notarial em anexo. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A2)

Em síntese, com relação às 'atitudes hostis praticadas pelo assediador' restou evidenciado que em ambos os casos se identifica a presença da 'retirada de trabalho que competia ao assediado' em condutas que se repetiram ao longo do tempo, impondo redução das horas de trabalho e do salário pago, sendo apontadas pelas vítimas como intencionadas a desestimular a prosseguir no cumprimento do contrato de trabalho, evidenciando abuso do empregador.

As organizações apontadas como assediadoras agiram com abuso de poder, estratégia de uso comum no meio das instituições de ensino, onde há uma limitação de espaço restringindo a notoriedade apenas ao melhor (NUNES; TOLFO; NUNES, 2013).

Nesse contexto, a redução por repetidos atos, que impôs perdas de horas aulas aos docentes, transcendeu o poder típico do empregador, o que para Ramos (2013) aponta um abuso de direito do empregador, que vai além do poder diretivo que lhe é peculiar, ao maltratar e constranger a vítima com o objetivo de excluí-la do ambiente laboral, notadamente quando obrigada a manifestar viciadamente a iniciativa para redução de jornada de trabalho, como no processo A1.

Ramos (2013) ressalta a imprescindibilidade da repetição do ato lesivo numa cadeia temporal para a configuração do assédio moral, de modo que um ato isolado não leva à sua caracterização, o que se faz presente em ambos os casos.

As atitudes hostis identificadas nos dois processos repousam, conforme Hirigoyen (2011), predominantemente no grupo daquelas instituições que revelam a deterioração proposital das condições de trabalho, que consistem em retirada de trabalho do assediado, pressão para que a vítima não faça valer seus direitos e atribuição de forma deliberada e constante de tarefas inferiores às competências da vítima. No pedido inicial do processo A1 a vítima reproduz a palavra redução,

considerada no singular e plural, por dezessete vezes. No processo A2 é repetida por 23 vezes, sempre objetivando ressaltar o esvaziamento das atividades.

Por fim, Leymann (1996) aponta que uma das estratégias que o agressor do assédio moral utiliza é o isolamento, onde a vítima recebe funções que a excluem do grupo ou mesmo sofre um esvaziamento de suas atividades, de forma que a interação com os colegas resta impedida, o que se observa nos casos em análise, seja com a redução das horas de trabalho, onde os docentes sofrem com a imposição de alterações contratuais lesivas que os excluem parcialmente do ambiente laboral – processos A1 e A2 – bem como com o esvaziamento de funções mais complexas e de maior responsabilidade – processo A2.

5.2 Tipos de assédio moral sofridos pelas vítimas

O assédio moral se manifesta por formas e tipos diversos sendo que nos processos em análise apresentam similaridades.

A narrativa da vítima no processo A1 aponta que as atitudes hostis se deram pela organização objetivando seu afastamento do ambiente de trabalho com menor custo possível:

Certo é que, em relação à Ré, as alterações contratuais e as reduções de jornada se deram em fraude às normas legais e convencionais, tendo em vista ter sido ela obrigada a assinar pedido de redução de jornada e suas aulas transferidas para outros professores, conforme será abaixo melhor esclarecido.

(...)

As oscilações negativas da carga horária ofenderam as normas coletivas e trouxeram prejuízos financeiros ao obreiro, contrariando ainda o art. 468, da CLT e o inciso VI, do art. 7º, da CR de 1988.

(...)

Essa situação gerou grande constrangimento e profundas humilhações para a Reclamante, visto que atentaram, principalmente, contra sua honra enquanto ser humano. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1)

No processo A2 o desenrolar de parte das atitudes descritas como praticadas pela organização também se aproxima do intento de exclusão da vítima do ambiente de trabalho, impondo-lhe perdas salariais expressivas, capazes de levar ao desestímulo de manutenção do contrato:

Inicialmente é necessário destacar que a reiterada diminuição ILÍCITA da carga horária do trabalhador e a sua conseqüente redução salarial causaram,

durante todo o contrato de trabalho, insegurança, sofrimento, constrangimento e humilhações ao trabalhador.

(...)

Apesar de esforçar-se para permanecer empregado, como se esforçam milhares de brasileiros, a insegurança e a dor íntima só pioravam a cada redução salarial, em evidente abuso de direito por parte da Reclamada. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A2)

Referidas atitudes, extraídas das narrativas que sustentaram o pedido de reparação do dano decorrente do assédio moral, foram materializadas pela efetiva exclusão das vítimas do ambiente laboral, valendo-se as organizações do abuso da estrutura hierárquica típica da relação de emprego, o que evidencia a prática do assédio moral estratégico ou motivado (OLETO *et al.*, 2016).

O enquadramento das condutas como assédio moral estratégico é reforçado pela substituição de horas aula objeto de redução da vítima ofertadas a outros trabalhadores, o que é descrito no processo A1:

Em relação à redução ocorrida no segundo semestre de 2015 – de 17 horas/aula semanais para 12 horas/aula semanais, as disciplinas ministradas pela Autora também foram transferidas para outros professores.

Entre os professores que assumiram aulas da Reclamante, cita-se (...) e (...) em 2014; (...) e (...) em 2015; (...) e (...) em 2016; (...), (...) e (...) em 2017 e 2018.

Percebe-se que a jornada reduzida da Reclamante poderia ter sido reestabelecida, mas a ré, talvez por perseguição, preferia passar as disciplinas que poderiam ser lecionadas pela Autora para outros professores. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A1)

Para Mikos e Baracat (2011) o expurgo de empregados indesejados com imposição de redução de custos e readequação do quadro de pessoal com a substituição por trabalhadores mais novos, objetivando melhores resultados de lucratividade para a empresa, também sustenta a ocorrência do assédio moral estratégico ou motivado.

No processo A2, além da busca pelo expurgo da vítima do ambiente de trabalho, outras atitudes são descritas como praticadas pela organização relativamente à forma de estabelecimento de mecanismos de controle e fiscalização aos docentes:

Não bastasse a situação acima apresentada, a Reclamada praticava, entre os professores, um ranking denominado “INTERESSÔMETRO – Os TOP menos interessados.....”, que destacava aqueles profissionais que menos acessavam as correspondências eletrônicas, vez que os consideravam menos interessados com relação à instituição Reclamada.

(...)

Uma vez que tais listas ficavam expostas em locais frequentados por alunos, estagiários, monitores, professores, funcionários da Caixa Econômica Federal, funcionários e professores da Universidade Federal de Uberlândia

instalados no (...), funcionários da própria instituição e terceirizados e professores visitantes, por vezes o Reclamante foi questionado sobre estar incluído em uma lista dos professores “menos interessados”. Tal situação causava-lhe total constrangimento e desconforto ao ter que explicar para alunos e visitantes que aquilo não significava falta de eficiência com as aulas, mas somente desinteresse em relação à leitura diária dos *e-mails* corporativos e comunicados internos, dentre os quais grande parte tratava de propagandas comerciais ou assuntos desvinculados do ofício do docente e/ou eram enviados em finais de semana. Tal situação configura, com clareza ofensa pública à dignidade do Reclamante que possui um currículo acadêmico admirável, vez que dava interpretação dúbia e o colocava como displicente em seu ofício. (Narrativa da vítima na petição inicial – Processo A2)

Evidencia-se de tal forma uma exposição da vítima no ambiente de trabalho e também perante a comunidade externa, vez que a organização ao publicar um ranqueamento negativo de metas de acesso às correspondências eletrônicas não atingidas, exigia reiteradas explicações da assediada a terceiros do porquê constar em tal listagem, o que se materializa em forma desmedida do poder diretivo e fiscalizador do empregador, em evidente tipificação de assédio moral coletivo (MUÇOUÇA, 2014).

Para Martins (2013) o estabelecimento de mecanismos de gestão não razoáveis objetivando que o empregado produza mais, com qualidade e menor custo, se insere na ocorrência do assédio moral coletivo. Alkimim (2013) também sinaliza no mesmo sentido, notadamente quando se trata de ambiente de trabalho onde metas são fixadas.

5.3 Consequência do assédio moral para a vítima

As vítimas do assédio moral podem sofrer consequências diversas, com reflexos tanto físicos quanto psíquicos (Freitas, 2001). Nos casos analisados, as manifestações processuais dos assediados descrevem suas percepções, revelando sentimentos de terem sido diminuídos e postos numa condição de desigualdade frente aos colegas de trabalho, apontando se tratar de uma prática institucional das organizações onde prestavam seus serviços como empregados, o que se extrai, respectivamente, dos processos A1 e A2:

É que a Reclamada tem o hábito de constranger os professores a assinar pedidos de redução de jornada e/ou de licença não remunerada, dando a entender que estes ocorreriam por interesse do próprio empregado, (...) (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A1).

Este juízo já proferiu decisões em processos idênticos, contra a mesma Reclamada. Tais decisão foram mantidas pelo E.TRT 3ª Região, (...) (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A2).

Na subcategoria ‘afetação da autoestima’ a narrativa do assediado no processo A1 revela ter sofrido violação de sua honra e profundas humilhações, sentindo-se aviltado enquanto ser humano. Revela que sempre buscou aperfeiçoamento profissional e, mesmo assim, teve sua jornada de trabalho reduzida e redistribuída a outros docentes.

Essa situação gerou grande constrangimento e profundas humilhações para a Reclamante, visto que atentaram, principalmente, contra sua honra enquanto ser humano. A Reclamante sempre buscou aperfeiçoar sua qualificação profissional e mesmo assim viu sua jornada sendo reduzida e as aulas por ela ministradas sendo transferidas a outros professores. (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A1)

A narrativa do assediado no processo A2 no mesmo sentido evidencia uma ofensa à sua autoestima com a rotina das atitudes humilhantes e constrangedoras:

A repetição rotineira de situações humilhantes e constrangedoras, num processo de assédio moral intermitente, com o objetivo de deteriorar o ambiente de trabalho e excluir o empregado de sua função. Ocorre que seu nome foi indevidamente mantido nos cadastros do NDE pois a faculdade precisava da sua titulação para que o Ministério da Educação pudesse bem avaliar o curso de História, dando a entender que havia participação do autor no núcleo em questão, conforme comprova a Ata Notarial em anexo. (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A2)

Mesmo com a percepção de que seria uma nociva prática organizacional, ao serem colocados como vítimas, os assediados revelam o sofrimento experimentado com sua diminuição como pessoa no ambiente laboral em contrassenso com suas buscas por qualificação profissional ou efetivas titulações.

Em síntese, as vítimas do assédio moral exteriorizam o desprezo e a ofensa às suas qualificações profissionais. A afetação da autoestima se materializa com a humilhação imposta, provocada pela percepção do rebaixamento provocado por outrem. A ofensa objetiva violar o respeito comportamental por parte da pessoa que a prática impondo a predominância da vergonha sofrida pela vítima (HIRIGOYEN, 2011).

As humilhações impostas às vítimas comprometem a autoestima, corroendo a capacidade de produção do trabalhador, ainda que quando dotado de qualidades pessoais e técnicas, podendo os sentimentos desenvolvidos, conforme a intensidade,

serem capazes de levar à incapacidade e mesmo à morte, que se identifica em casos mais extremos (OLETO, 2016).

Emerge dos processos pesquisados a subcategoria do 'adoecimento mental' indicando que o assédio tomou dimensões maiores, a ponto de causar prejuízos psíquicos na saúde de uma das vítimas, especificamente do processo A1, tendo a mesma narrado um comprometimento de seu bem-estar.

Diversas foram às vezes em que a reclamada praticou atos abusivos contra a reclamante, como ameaças e perseguições, tanto que a Reclamante ficou doente e desenvolveu um quadro grave de depressão por causa das condições do trabalho (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A1).

Assim, a subcategoria 'adoecimento mental' identificada nos relatos do assediado do processo A1 se materializou no desenvolvimento do quadro de depressão, relatado pelo mesmo, o gravame se acentuou, o que é ilustrado pelo relato a seguir, extraído das contrarrazões recursais:

A Reclamante trabalhou sob constante tensão de perder o emprego durante os últimos 4 anos do seu contrato, desenvolveu transtorno semelhante a Síndrome de *Burnout* e ainda toma remédios para seu tratamento, conforme relatado nos documentos médicos de fls. 236/238 (Narrativa da vítima na contrarrazões recursais – Processo A1).

A gravidade do adoecimento psíquico levou o assediado do processo A1 a tratamento médico com prescrição de medicamentos, o que permite observar que não se tratar de meros aborrecimentos, mas de efetivo abalo psíquico com potencialidade de lesar sua vida. Os relatos não apontam comprometimento físico da saúde do assediado, focando-se estritamente na enfermidade psíquica.

A vítima do processo A2 não apresenta em sua narrativa nenhuma afetação da sua saúde, pontuando o fato de estar sendo vítima do abuso de direito perpetrado por seu empregador e da situação de insegurança vivida:

Não saber o número certo de aulas que iria ministrar no semestre seguinte, haja vista que a Reclamada reduzia a jornada a bel prazer, em total desobediência as CCTS anexadas, causava aflição ao trabalhador que não sabia ao certo o valor de sua remuneração.

Apesar de se esforçar para permanecer empregado, como se esforçam milhares de brasileiros, a insegurança e a dor íntima só pioravam a cada redução salarial, em evidente abuso de direito por parte da Reclamada. (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A2)

Quanto ao impacto na saúde da vítima causado pelo assédio moral identificam-se consequências diversas, ressaltando que, para a psiquiatria, os graves reflexos produzidos em curto espaço de tempo estão ao lado de um número reduzido de outras causas que têm a similar capacidade destrutiva, importando em consequências capazes de desestruturar o indivíduo em longo prazo (HIRIGOYEN, 2011).

Hirigoyen (2011) aponta que a vítima do assédio muitas vezes busca respostas para o que lhe acomete e somente encontra desgosto e sentimento de inferioridade que possibilitam a formação de um quadro depressivo.

Para Caixeta (2003), o assédio moral visa exatamente à deterioração do ambiente de trabalho de forma a colocar em xeque a própria dignidade do trabalhador, comprometendo sua saúde, não só física, mas também mental.

Em ambos os casos não se identificou qualquer estratégia para enfrentamento ativo por parte das vítimas, que suportaram uma condição de 'não enfrentamento' frente aos assediadores, suportando as atitudes hostis ocorridas por vários anos sem nenhuma resposta específica para se opor de forma incisiva à violência, restringindo-se a se dedicarem às suas qualificações profissionais e titulações:

A Reclamante sempre buscou aperfeiçoar sua qualificação profissional e, mesmo assim, viu sua jornada sendo reduzida e as aulas por ela ministradas sendo transferidas a outros professores (Petição inicial – processo A1).

Ao contrário, o reclamante nunca recebeu qualquer advertência ou reclamação com relação ao conteúdo ministrado ou a sua didática em sala de aula.

(...)

A repetição rotineira de situações humilhantes e constrangedoras, num processo de assédio moral intermitente, com o objetivo de deteriorar o ambiente de trabalho e excluir o empregado de sua função, cumuladas à redução salarial e à utilização indevida de seu nome e titulação acadêmica não pode passar despercebido pelo judiciário, devendo a Reclamada ser condenada à indenização por danos morais, em valor a ser arbitrado por este juízo, considerando, por óbvio, a imensa capacidade financeira da Reclamada e a gravidade da ilicitude dos atos cometidos pela reclamada e sua repercussão com a dor e o sofrimento causados ao trabalhador, o que desde já fica requerido. (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A2).

Nesta subcategoria de 'não enfrentamento' os assediados manifestam de forma literal que optaram por manter uma conduta de aceitação silenciosa como mecanismo de proteger o emprego. A vítima do processo A1 faz a narrativa originalmente de forma destacada, em caixa alta e sublinhado:

NUNCA IRÁ O EMPREGADO SE OPOR ÀS DETERMINAÇÕES DO SEU EMPREGADOR – a não ser que queira perder o emprego (Narrativa da vítima nas contrarrazões recursais – processo A1).

A vítima do processo A2 também aponta seu esforço para manutenção do emprego e se omite quanto a qualquer situação de oposição às ordens que nominou de abusivas:

Apesar de se esforçar para permanecer empregado, como se esforçam milhares de brasileiros, a insegurança e a dor íntima só pioravam a cada redução salarial, em evidente abuso de direito por parte da Reclamada. (Narrativa da vítima na petição inicial – processo A2)

Claramente a estratégia do ‘não enfretamento’ adotada pelos assediados se deu como mecanismo de preservação de seus contratos de trabalho. Optaram por não se opor, denunciar ou mesmo resistir, pois, tinham clara percepção de que seus empregos estavam em risco, resguardando-se para estabelecer a discussão apenas após a ruptura do contrato de trabalho.

A ausência de manifestação de mecanismos de defesa frente às ofensivas do assediador é apontada por Heloani (2005) como decorrentes do medo de perder o emprego e à falta de solidariedade no ambiente de trabalho, maximizados por aspectos psicológicos como a baixa autoestima.

Oleto (2016) enfatiza haver exceções onde as vítimas do assédio moral não se sujeitam passivamente às humilhações e contra isso relutam, podendo esta atitude ter eficácia para fazer cessar as agressões que estão sendo praticadas. No entanto, na pesquisa, essas exceções não foram identificadas.

5.4 Tratamento do assédio moral dado pelas organizações

Para identificação do tratamento dado pelas organizações às atitudes descritas pelas vítimas como assediadoras, as manifestações defensivas exaradas pelas organizações nos processos evidenciam a naturalidade como os fatos se deram, sem qualquer atenção para a possível ocorrência do assédio moral, o que se trata como subcategoria de ‘negativa da existência do assédio moral’.

No processo A1 identifica-se, de plano, uma negativa quanto a qualquer forma de constrangimento dos trabalhadores:

(...) sendo, pois, uma inverdade alegação de redução ilícita, como, também,

é uma inverdade, a alegação de que a empresa tem o hábito de constranger seus empregados, aliás, é ônus da reclamante a prova de seus argumentos.
(...)

Com o devido respeito, não é pertinente a alegação de coação por parte da empresa para a existência das resilições, bem como, também, não é verdadeira a alegação de que as aulas da reclamante foram distribuídas para outros professores, o que, também, é ônus da reclamante a sua prova.
(...)

O poder de direção, sem nenhum contorno de perseguição ou excesso por parte do empregador, longe de configurar mácula na integridade moral da trabalhadora, não passa de mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional ou mágoa, contrariedades que fazem parte do cotidiano (Narrativa da organização na contestação – Processo A1)

A partir da negativa inicial geral, lança-se ao descrédito os documentos médicos apresentados pela trabalhadora, como se a vítima estivesse simplesmente insinuando o desencadear de consequências advindas das atitudes hostis:

Chega a reclamante a insinuar estar doente, por conta do trabalho, juntando, inclusive alguns laudos médicos a respeito disso. No entanto, daqueles laudos, apesar de constar o trabalho como fato gerador, não consta que a doença tenha nexos diretos com o trabalho da reclamante na reclamada.
(Narrativa da organização na contestação – Processo A1)

Defendeu a organização que as reduções de jornada não foram tantas, logo não seria capaz de gerar o abalo indicado pela vítima:

Ademais, não foram tantas as reduções, como faz crer a reclamante, foram apenas duas, uma em 2014, a pedido, e outra em 2015 por iniciativa da ré, ambas situadas há mais de 03 (três) anos no ajuizamento da presente demanda. E a reclamante alega que os assédios teriam ocorridos nos últimos 03 (três) anos. Então, aquelas reduções não podem ter sido o motivo do alegado abalo, e sequer podem ser alegadas como forma de assédio.
(Narrativa da organização na contestação – Processo A1)

Importante observar que, mesmo diante da negativa da ocorrência do assédio moral e de suas eventuais consequências para a vítima, a organização evidencia conhecer o histórico das doenças desenvolvidas pela vítima ao longo do contrato de trabalho, mas insiste na ausência de nexos com suas atitudes:

Um atestado, de 01 (um) dia, foi preenchido com CID G43, que é de enxaqueca, doença, pois, comum à pessoa média, não possuindo nexos com o trabalho, isso lá em 07/08/2015. E outro, de 04/04/2018, com CID F32/F41. CID F32 está ligado à mudança de humor, doença ligada a problemas afetivos, já o CID F41, está ligado à ansiedade, e que não são desencadeadas exclusivamente pela exposição a uma situação determinada.
(Narrativa da organização na contestação – Processo A1)

Em síntese a organização qualificada no processo A1, apontada como causadora do assédio moral, busca valer-se da negativa dos fatos aliada à uma premissa de que

caberia à vítima fazer prova inequívoca para o reconhecimento da ocorrência do assédio moral e seu dever indenizatório:

Ademais, a indenização por dano moral pressupõe a demonstração objetiva e a prova robusta da existência deste. Cediço não basta a simples alegação em tese para se pretender obrigar a reclamada a indenizar a reclamante. (Narrativa da organização na contestação – Processo A1)

Em análise ao processo A2 a organização também externa sua posição de normalidade quanto às atitudes apontadas pela vítima como caracterizadoras do assédio moral, imputando como prática comum nos contratos de trabalho docentes:

Por outro lado, todo professor universitário, inclusive o reclamante, tem plena ciência de que há tais variações de um semestre para outro, pois há disciplinas que somente são ministradas em semestres letivos pares e outras em semestres letivos ímpares, de acordo com o projeto pedagógico do curso, que atende a regramento do próprio MEC. (Narrativa da organização na contestação – Processo A2)

Em postura similar à adotada pela organização indicada como assediadora no processo A1, também no processo A2 identifica-se uma linha de conduta no sentido de minimizar as atitudes praticadas ao longo do contrato de trabalho e a organização insiste que suas condutas não seriam capazes de ofender a dignidade do trabalhador:

(...) certo é que o reclamante somente teve 03 (três) reduções mínimas de carga horária, e sem redução salarial alguma, pois o valor da hora aula foi preservado. Ainda que se considere o valor global das horas aulas, a diminuição na remuneração do reclamante também foi mínima, não sendo suficiente para atingir-lhe em qualquer de seus direitos de personalidade, *data venia*. (Narrativa da organização na contestação – Processo A2)

Em ambos os casos se vê que os gestores das organizações poderiam ter agido de forma a evitar a ocorrência do assédio, posto se tratar de condutas institucionalizadas. No entanto, a forma como as decisões foram tomadas levou à institucionalização das atitudes apontadas como hostis (PEKER *et al.*, 2018).

Nos casos em análise os docentes são remunerados por horas aulas, na forma estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Em vista disto, os docentes se veem obrigados a cada vez mais desenvolver atividades paralelas à tradicional aula ministrada em sala, com uso de ferramentas tecnológicas e participação em órgãos acadêmicos. O corte de horas aulas ministradas pelos docentes serve de instrumento viabilizador de melhores resultados financeiros, em contraponto ao discurso de qualidade exigido pelo mercado (RODRIGUES FREITAS, 2014).

Especificamente no processo A2 não se discutiu o adoecimento da vítima em razão das atitudes hostis praticadas, não sendo levado ao processo alegação nesse sentido, nem muito menos a comprovação por documentos médicos quanto ao adoecimento.

No entanto, no processo A2 a indicação das práticas assediadoras não se limitou à redução do contrato seguida do corte da remuneração, mas ocorreu pelo fato de a publicação de listagem ranquear os trabalhadores tidos como mais desinteressados. Nesse ponto, a organização assume a atitude, mas justifica ter se tratado de mera brincadeira:

Tratou-se de simples brincadeira, feita com o consentimento e a participação dos próprios professores e administradores, e as "listagens" eram divulgadas restritamente, somente entre os participantes. (Narrativa da organização na contestação – Processo A2)

No caso do processo A2, em alinhamento com Silva (2020), a prática dos gestores se materializou em cobranças abusivas, impondo a exposição vexatória da vítima no ambiente de trabalho, e fora dele, com a publicação de listagem dos professores menos interessados.

Quanto ao esvaziamento das atividades da vítima com a redução do contrato e a indevida manutenção de seu nome em estruturas organizacionais acadêmicas como o núcleo docente estruturante, a organização integrante do processo A2 aponta como um benefício que praticou em favor da vítima:

Evidentemente, a manutenção do nome do reclamante no Núcleo Docente Estruturante da reclamada somente acarretou benefícios a ele, valorizando-o sobremaneira como docente. Mesmo porque, é notório tratar-se a reclamada de instituição de ensino superior de grande renome, nacionalmente falando. (Narrativa da organização na contestação – Processo A2)

Não se identifica nenhuma conduta das organizações no sentido de se tentar coibir a ocorrência do assédio moral. Na realidade, estas optaram por seguir o caminho da negatividade de sua ocorrência. Demonstram caminhar na contramão do que é apontado por Nunes *et al.*, (2015) como o esperado para redução dos casos de assédio, que consiste na coibição dos fatores que desencadeiam tal comportamento e implementação de políticas de prevenção e combate ao assédio moral.

Em que pese Hirigoyen (2006) apontar que no setor educacional as principais vítimas do assédio moral serem os alunos, ressalta haver estudos que indicam os trabalhadores desse segmento também como vítimas, o que Solís *et al.*, (2019) evidencia em professores e profissionais de apoio administrativo a partir de uma queda de desempenho profissional.

As situações vivenciadas em instituições distintas e em localidades diversas deixa em evidência que o mercado educacional tomou como necessidade, a partir da década de 1990, as exigências do atingimento de taxas de rentabilidade e competitividade (PEREIRA; BRITO, 2018).

5.5 Decisões judiciais

As decisões proferidas pelo Judiciário em primeira instância reconheceram a existência da ocorrência do assédio moral e julgaram procedentes os pedidos de indenização apresentados pelos assediados, reforçando terem se desincumbidos do ônus de provar condutas ilícitas praticadas pelos assediadores.

Com relação à subcategoria ‘prática institucionalizada’ a decisão de primeira instância proferida no processo A,1 sinaliza que a conduta da organização se mostrou institucionalizada afetando o coletivo dos trabalhadores docentes:

(...) os professores tinham receio de desligamento caso não entregassem a carta de pedido de redução de carga horária. Quando a reclamante se recusou a redigir o documento, recebeu resposta de que sua carga horária não iria mais aumentar, sendo dispensada após aquele semestre. (Sentença – Processo A1)

No processo A2, um dos fundamentos adotados em sentença, revela que a configuração do assédio moral se deu por uma conduta geral por parte da organização consistente na elaboração de listagem negativa com professores menos interessados:

A simples redução da carga horária não tem aptidão para violar, por si só, direitos imateriais do autor. Entretanto, a elaboração de uma lista de professores menos interessados, bem como a sua exposição caracteriza exposição do reclamante à situação constrangedora. (Sentença – Processo A2)

Com relação à subcategoria ‘sentimento de injustiça do assediado’ vê-se que caminha junto à configuração do assédio moral, com evidente redução da autoestima das

vítimas, reduzindo a própria condição de resistência e violação da dignidade, o que é extraído de trechos das decisões de primeiro grau.

No processo A1, em sentença de primeiro grau, não mantida na instância superior, é reconhecido tratamento humilhante a que a vítima foi exposta, gerando sentimentos negativos suportados por ela:

O sentimento de injustiça, ingratidão e desamparo daquele que colocou a sua força de trabalho à disposição da reclamada, e tratado de forma ofensiva e humilhante, é indiscutível.

Tal fato é suficiente para demonstrar a violação da autoestima e de condição indigna imposta à reclamante, sem contar os sentimentos de desconforto e revolta. Em outros termos, demonstra a violação de direitos da personalidade alegada para justificar o pedido (Sentença – Processo A1).

A sentença do processo A2 caminha também pela identificação da imposição de constrangimento à vítima, exposta ao vexame e a sofrimento psíquico, repudiando atitudes dessa natureza no ambiente de trabalho:

Tal atitude caracteriza assédio moral sofrido pelo autor, espécie do gênero de dano moral, o que certamente acarretou em dor e sofrimento psíquico, causando-lhe, ainda, constrangimento ilegal e verdadeira exposição à situação esdrúxula e vexatória, o que não se concebe num ambiente de trabalho. (Sentença – Processo A2).

O ordenamento jurídico brasileiro concede um tratamento não consolidado a respeito das práticas de assédio moral quando comparado a outras matérias também violadoras de direitos do trabalhador. Exige-se a pré-constituição de provas, pois o assédio moral envolve comportamentos repetitivos, não se caracterizando por uma atitude única e tais provas são necessárias quando em juízo (HIRIGOYEN, 2005).

Em análise à categoria 'ato ilícito' vê-se que as condutas se mostram reprováveis na esfera jurídica, inclusive em nível constitucional e também no plano infraconstitucional, logo, passível de reparação pelo dano causado, como consequência do ato ilícito praticado pelo assediador e constante nas decisões de primeira instância. No processo A1 esse foi o entendimento adotado:

A responsabilidade civil funda-se em três supostos, a teor do art. 186 do CCB, impondo a integral reparação de qualquer dano causado à esfera jurídica alheia, seja ela no plano material ou moral: uma conduta comissiva ou omissiva ilícita, um dano e o nexo causal.

O dano moral é a dor, sofrimento e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo. Constitui lesão na esfera

extrapatrimonial, em bens que dizem respeito aos direitos da personalidade que, exemplificativamente, encontram-se no rol do art. 5º, X, CF e para a sua configuração devem estar provados o ato lesivo, o dano, o nexa causal e a culpa ou dolo, nos termos dos art. 186 e 927 do Código Civil (Sentença – Processo A1).

No processo A2 os fundamentos se apresentam na mesma linha:

O dano moral é a ofensa a direito da personalidade com potencial para malferir a dignidade da pessoa humana e causar prejuízo imaterial ao indivíduo, o qual tem reparação prevista na Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X).

Conforme o artigo 186, Código Civil, aquele que violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, seja por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, comete ato ilícito. (Sentença – Processo A2)

Quanto à subcategoria ‘dificuldade probatória’ nota-se, indiscutivelmente, sua grande relevância nos debates levados ao Judiciário para fins de enquadramento e responsabilização por atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral decorrente das relações de trabalho, notadamente porque o julgador se rege pela liberdade na valoração da prova.

Especificamente, no caso do processo A1, a decisão de segundo grau, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho por meio da Turma Julgadora (órgão colegiado), modificou a decisão de primeira instância. Adotou o entendimento de não comprovação da ocorrência do assédio moral, ônus de prova processual que cabia à vítima e do qual, diferente da decisão de primeira instância, restou entendido que não se desincumbiu, o que se extrai de trecho do acórdão:

O dano moral decorre de ato ilícito, praticado pelo empregador ou preposto, atentatório aos valores íntimos da personalidade do empregado, juridicamente protegidos (incisos V e X artigo 5º da Constituição Federal), que atentem contra a sua dignidade ou integridade psíquica, sendo exigida da vítima a prova do dano, do dolo ou culpa do agente e do nexa causal entre eles (artigo 818 CLT) (Acórdão – TRT 3 Processo A1).

A possibilidade de interposição de recursos objetivando a revisão de decisões judiciais pelas instâncias superiores é uma regra geral processual e se assenta como garantia constitucional fundamental dos litigantes (BRASIL, 1988).

Exige-se, assim, uma comprovação robusta dos fatos caracterizadores do assédio moral, pois, mesmo com o seu reconhecimento em primeiro grau de jurisdição, o contexto fático provado pelo assediado no processo A1 recebeu outro entendimento quando analisado em grau de recurso. Lado outro, no processo A2, a dificuldade de

produção de provas repousou sobre a organização, o que levou a manutenção da sentença condenatória.

Para Santos (2015) como o assédio moral, em regra, é praticado de forma reservada, isso torna a prova mais difícil, sendo importante apresentar prova testemunhal, e, sempre que possível, provas pré-constituídas, como atas e outros documentos.

No processo A2 a decisão de segunda instância foi pela manutenção da condenação da organização com o fundamento de que, a partir do momento que reconheceu a divulgação da listagem dos desinteressados, deveria ter feito prova de que a inclusão da vítima em referido ranqueamento teria se dado com o seu consentimento:

Contudo, a divulgação de listas com pretensa classificação de seus empregados, por grau de interesse, em determinada atividade de cunho laboral se mostra francamente ofensiva à imagem do trabalhador e potencialmente constrangedora, mormente pelo fato de ter sido divulgado, inclusive, entre os alunos da Instituição de Ensino demandada.

A ré não produziu provas de que a participação do reclamante nas referidas listagens tenha se dado com a anuência do obreiro, ônus que lhe competia (art. 373, II, do CPC). (Acórdão TRT 3 Processo A2)

No contexto contemporâneo globalizado em que se encontram as organizações, o foco é cada vez mais no lucro, forçando a rotina de trabalho por meio de uma estrutura hierárquica autoritária e não equalizada. Nesse caso, afloram condutas negativas, relações não preocupadas com ações éticas e de acentuada cobrança de responsabilidade, e que, somadas, levam à ebulição de fatores que podem comprometer o empregado e auxiliam na geração de distúrbios (ECHEVERRIA, 2017).

O assédio moral se enquadra como típico exemplo de ato ilícito, logo o assediador se sujeita à reparação dos danos praticados, tanto na esfera patrimonial quanto extrapatrimonial, que, em essência, se materializa em indenização a ser paga à vítima (OLETO, 2016).

Em ambas as situações – processos A1 e A2 – o reconhecimento ou não da ocorrência do assédio moral girou em torno do êxito de produção de provas. No primeiro, com a imputação do ônus à vítima que, conforme decisão recursal não teria se desincumbido satisfatoriamente; no segundo, com a imputação de ônus à

organização, fato que, também entenderam os julgadores, ela não se desincumbiu com sucesso.

Jorge Neto (2019) reforça a necessidade de observância da distribuição do ônus de prova pelos litigantes, e, em casos como o de assédio moral, a vítima deve se atentar à pré-constituição das provas ao longo do tempo em que é assediada, de modo a formar um conjunto probante sólido dada a dificuldade de produção, principalmente da prova testemunhal (ARAUJO, 2008; REZENDE, 2008).

As discussões estabelecidas nos processos A1 e A2 somente se iniciaram após o encerramento dos contratos de trabalho, sendo comum as vítimas aguardarem, em razão do fundado temor de terem os pactos rompidos, o que potencializa as hipóteses de abuso por parte do empregador, detentor do poder de mando na relação empregatícia (CAROU; SERRANO, 2002).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral trazido pela pesquisa apresentada nesta dissertação visou analisar e comparar dois processos ajuizados perante a Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho com jurisdição em Minas Gerais, quanto à ocorrência de assédio moral sofrido por docentes de instituições privadas de ensino superior de Minas Gerais.

Metodologicamente, foi realizado uma análise documental de natureza descritiva numa abordagem qualitativa de um estudo de caso comparativo. A unidade de análise foi o assédio moral e a unidade de observação se concentra nos dois processos ajuizados em Primeira Instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sem identificação dos números e das partes envolvidas. A técnica de análise de dados foi a análise de conteúdo.

O primeiro objetivo específico foi identificar e analisar os atos caracterizadores de assédio moral relatados pelas vítimas. Quanto ao que as vítimas indicaram como assédio moral, ambas descreveram que as sucessivas reduções de carga horária e salário seriam caracterizadoras do assédio moral. Uma delas apontou ter sido pressionada a assinar documentos como se a iniciativa de redução de jornada fosse sua, ao passo que, em concomitância, as aulas reduzidas eram redistribuídas para outros professores (processo A1). A outra não aponta vício de manifestação de vontade, mas um abuso de direito por parte do empregador com as sucessivas reduções aliadas à outras atitudes hostis como a publicação de listagem ranqueando os professores menos interessados (processo A2).

As atitudes de sucessivas reduções de jornada se alinham ao elemento de esvaziamento de funções e do próprio contrato de trabalho com potencial de levar a efeito que as mesmas desistam de prosseguir no cumprimento do contrato. Notou-se

que, para o professor remunerado com base na hora aula, a redução do número de horas aulas gerou desestabilização e incerteza quanto às aulas que seriam ministradas em períodos futuros.

O segundo objetivo específico foi identificar e analisar o tratamento dado pelas organizações réis quanto aos casos de assédio moral sofrido pelas vítimas. Nesse ponto, as organizações admitiram a prática de redução de horas aulas, mas sob a justificativa de estarem no exercício de um legítimo poder diretivo enquanto empregadoras, posto que se viram amparadas por disposições previstas em convenções coletivas de trabalho. No entanto, nesse aspecto, ainda que diante de norma coletiva trabalhista, a incerteza quanto ao cumprimento do contrato, se total ou parcialmente nos períodos seguintes, atua negativamente para um ambiente de trabalho sadio. Quanto à publicação de ranqueamento negativo, a organização que o adotou (processo A2) revela exercício do poder diretivo além do razoável, posto que insere a prática, em sua visão, dentro de uma atividade rotineira como simples brincadeira.

O terceiro objetivo específico foi comparar o desfecho dos casos analisados. Os processos analisados tiveram desfechos similares para as condutas comuns, após decisão em segunda instância. No processo A1, a decisão de primeira instância reconheceu a existência do dano moral decorrente das sucessivas reduções de jornada do docente, o que foi objeto de alteração pela segunda instância, que entendeu não haver ilicitude praticada pela organização ou atos atentatórios contra os valores íntimos da personalidade do empregado, e, que no caso, este não se desincumbiu a contento de seu ônus de prova. No processo A2, pelas sucessivas reduções de jornada, não houve o reconhecimento da prática de assédio moral em nenhuma das instâncias. No entanto, a publicação de ranqueamento negativo foi reconhecida como conduta assediadora, tanto em primeira quanto em segunda instância, gerando a condenação da organização a indenizar o empregado.

O assédio moral objetiva uma afetação da estabilidade da vítima e, enquanto conduta abusiva, pode ser praticado de diversas formas potencialmente lesivas à saúde física e psíquica do assediado, colocando em risco seu emprego e gerando uma degradação do ambiente de trabalho.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas no setor educacional e no trabalho docente atuam como favorecedores da prática do assédio moral nas organizações de ensino superior, que, como qualquer outro, deve ser saudável, repudiando qualquer forma de agressão que possa ferir a dignidade do trabalhador. (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2005; LIMA 2019; SILVA, 2020).

As vítimas descrevem um ambiente de trabalho nocivo, recheado de incertezas quanto ao desempenho da docência, posto que a qualificação e o desempenho profissional dos docentes são desconsiderados quando se busca a competitividade no concorrido mercado educacional.

Os auto nominados assediados receberam as investidas dos assediadores como um desestímulo na continuidade do contrato de trabalho, pois os mesmos sempre objetivavam a redução de custos acima de qualquer coisa e, de certo modo, os riscos da atividade acabaram por ser transferidos aos docentes com sucessivas reduções de jornada. E pior, em um dos casos (processo A1) a própria vítima se via compelida a manifestar viciadamente interesse em ter sua jornada de trabalho reduzida. No outro processo (A2) em nenhuma das instâncias julgadoras houve o reconhecimento do assédio moral pelas sucessivas reduções de jornada, sendo a condenação de primeira instância mantida em razão da publicação de ranqueamento negativo.

Em ambos os casos, preenchendo requisito caracterizador do assédio moral, as condutas descritas não se trataram de ato isolado, mas reiterado ao longo do tempo, adotando a estratégia, também comum, de esvaziamento das atividades laborais, com imposição do ócio, que nos casos descritos se revertem de maior perversidade, posto que com a redução da jornada, o não trabalho compromete a subsistência do trabalhador que é remunerado em horas aulas. Um achado importante é que o Poder Judiciário não concebeu como atitude geradora do assédio moral as sucessivas reduções de jornada, mesmo que sem evidência que pudessem levar à motivação dos atos, como redução de alunos ou turmas.

Os assediados manifestaram terem se sentido diminuídos e postos numa condição de desigualdade frente aos outros colegas de trabalho, reconhecendo se tratar de condutas organizacionais que lhes impunham humilhação e violação de seus sentimentos e dignidade humana, posto que a todo tempo buscaram melhor

qualificação ou tiveram suas qualificações aproveitadas pelas organizações e, mesmo assim, as aulas que ministravam foram distribuídas para outros docentes.

Dentro do que foi descrito, uma das consequências lógicas identificada, consistente com os prejuízos psíquicos suportados, a vítima do processo A1 comprovou o desenvolvimento de grave quadro de depressão.

Outro achado importante, relacionado ao enfraquecimento psíquico dos assediados, somado ao grande receio de perda do emprego, foi o de que nenhum deles estabeleceu qualquer forma de enfrentamento.

Também relevante é o achado das dificuldades de produção de provas em casos de assédio moral. No processo A1 a instância recursal reformou a decisão de primeira instância que reconhecia a ocorrência do assédio moral, por entender que a prova produzida pela vítima não era forte o suficiente. No processo A2, a decisão de recurso manteve o reconhecimento do assédio moral por entender que a organização não se desincumbiu do ônus de evidenciar que a inserção da vítima na listagem negativa contava com sua anuência. Assim, um ponto crucial para as discussões acerca do assédio moral gira em torno da produção de provas, sendo o encargo geralmente imposto à vítima, como fato constitutivo de seu direito.

Com base nos contextos analisados, foi possível observar que, mesmo diante de condutas organizacionais de assédio moral, o assediado enfrenta dois grandes problemas: superar as consequências provocadas pelo assédio e comprovar sua prática. A palavra do assediado não representa peso expressivo, exigindo estar acompanhada de prova robusta, e não apenas de indícios ou de provas fragmentadas.

Sendo comprovada a ocorrência do assédio moral, sua reparação, enquanto conduta violadora da dignidade da pessoa humana, se dá judicialmente por meio de indenização a ser paga pelo assediador, objetivando a recomposição dos danos decorrentes da violação dos valores subjetivos do assediado.

A responsabilidade civil que leva à indenização emerge justamente da lesão a um bem juridicamente tutelado, aqui considerado a própria dignidade do assediado. No entanto, a violação desse bem geralmente se dá de forma velada, discreta,

dificultando e até mesmo impedindo que o assediado seja capaz de comprovar tais fatos.

Não se pode perder de vista o fato de que a violação tipificada como assediadora não se confunde com outras práticas abusivas isoladas, exigindo uma reiteração ao longo do tempo, de forma a alcançar finalidades diversas, mas sempre vantajosas para o assediador e que, se identificadas prematuramente, podem as provas dos fatos ser pré-constituídas.

A pesquisa contribuiu de forma importante para ampliar e aprofundar os estudos relacionados aos casos de assédio moral submetidos ao Judiciário, tendo como unidade de observação processos concretos. Com base nos resultados obtidos, foi possível identificar as dificuldades que naturalmente o assediado enfrenta ao longo da instrução processual, notadamente com relação à demonstração da ocorrência de condutas tipificadas como assediadoras.

Esta pesquisa possui suas limitações, destacando-se o fato de que a mesma foi realizada em dois processos judiciais eletrônicos, impossibilitando o acesso aos agressores e agredidos para maiores detalhes do fenômeno em foco.

Por fim, o baixo número de processos analisados instiga a busca por mais processos sobre o tema, que possam reforçar os dados apresentados neste trabalho.

Nesse caminho, sugere-se para pesquisas futuras a continuidade dos estudos, tendo como referência processos judiciais em trâmite em outros Tribunais Regionais do Trabalho, como forma a atingir maior aprofundamento e proporcionar instrumentos facilitadores para que os assediados possam se desincumbir com êxito sobre o ônus da prova.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 2 ed. – São Paulo: LTr, 2006.
- ALKIMIM, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 2013.
- ALVES, Leonardo Meirelles. **Gamificação na educação: aplicando metodologias de jogos no ambiente educacional**. Joinville: Clube dos Autores, 2018. 101 p.
- ARAÚJO, Adriane Reis. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In: SOBOLL, Lis Andréa. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 230 p.
- BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. 519 p.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 288 p.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. 273f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de; **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. Por Jessé Cláudio Franco de Alencar. - São Paulo: Ltr, 2017. 904 p.
- BRASIL. Anexo II – NR 17 – Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978.
- BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020.
<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508200>
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452/43 de 01 de maio de 1943.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 343, de 17 março de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 345, de 19 março de 2020. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=603&pagina=1&data=19/03/2020&totalArquivos=1>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei Nº 1.521/2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 02 set. 2020.

CAIXETA, Sebastião Vieira O assédio moral nas relações de trabalho. **B. Cient. ESMPU**, Brasília, a. II – nº 6, p. 91-98 – jan./mar. 2003.

CALVO, Adriana Carrera. Assédio moral institucional. Disponível em: .Acesso em: 22 jun. 2017.

CAROU, Loly Fernández.; SERRANO, Clara Llorens. **ACOSO moral (mobbing)**: Una dimensión del riesgo psicosocial. Comisiones Obreras. CCOO/Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Cantabria-FSAP. Experiencias y actuaciones, p. 1-7, 2002. Disponível em: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/17943.pdf Acesso em: 16 dez. 2020.

CARVALHO JÚNIOR, Araré; ALVES, Giovanni. Precarização do trabalho docente e o adoecimento do professor de IES privadas. **Rede de Estudos do Trabalho**, v.9, n.18, p.18-34, 2015

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 358 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo. LTr. 2019. 1.773p.

ECHEVERRIA, Evandro Luiz; PORFÍRIO, Pâmela Regina Moraes Daltro; GIMENEZ, Irevaldo Gutierrez; LEÃO, Maximilliam Mayolino. Assédio moral nas organizações e a saúde do empregado. **Revista Faipe**, v. 3, n. 2, p. 10-21, 2017.

EINARSEN Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary. The concept of bullying at work: the European tradition. The European tradition. In: **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**. Boca Raton: CRC Press, 2002. 512 p.

FELICIA, Bejan. THE FIRST ROMANIAN REGULATION ON MORAL HARASSMENT. **AGORA INTERNATIONAL JOURNAL OF JURIDICAL SCIENCES**, [S.I.], v. 14, n. 2, p. 32-41, jan. 2021. ISSN 2067-7677. Available at: <http://www.univagora.ro/jour/index.php/aijjs/article/view/4135>. Acessado em: 16 abril 2021.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Existe uma saúde moral nas organizações? **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 32, p. 13-27, 2005.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto.; BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. **Cengage Learning**, São Paulo, 2008.

GAULEJAC, Vicent. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. 338 p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo. Editora Atlas S.A, 2008. 200 p.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães.; RIMOLI, Adriana Odalia "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. Disponível em: <Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso >. Acesso: 09 janeiro 2021.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-107, 2005.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito Processual do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2019. 1.619 p.

LELIS, Isabel. O trabalho docente na escola de massa: desafios e perspectivas. **Sociologias**, v. 14, n. 29, p. 152-174, 2012.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 3 .ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTININGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 125 p

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 42. Ed. - Saraiva jur, 2020. 1.179 p.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio Moral e seus efeitos jurídicos. **Revista TST Brasília**, v. 68, n. 3, p. 189-195, 2002.

MIKOS, N. R. C.; BARACAT, E. Mi. Assédio moral: características e prevenção. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 14, n. 90, jul. 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**, 34. ed. - São Paulo: Atlas, 2018. 1.024 p.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. 242p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, v. 68, n. 8, p. 922-930, 2004.

NUNES, Magda de Sá.; ZILLE, Luciano Pereira. A docência e os dilemas do estresse ocupacional: estudo com professores do ensino superior de uma instituição privada. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 42., 2018, Curitiba. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2018.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 2, p. 205-219, 2018.

NUNES, T. S.; CUGNIER, J. S.; TOLFO, S. R. Prevención y combate al acoso moral en el trabajo: de la información a la acción. In: VILLAR, E. B. et al. (Org.). **Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: estado del arte y experiencias de intervención**. Buenos Aires: Sb editorial, p. 669-680, 2015.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

OLETO, A. F.; SILVA, AGC; PAIVA, KCM. Assédio moral e pessoas com deficiência: um estudo de processos do tribunal superior do trabalho ou encontros entre a diversidade e o abuso. **ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, v. 50, 2016.

OLETO, Alice de Freitas. **Assédio moral: um estudo sobre jovens trabalhadores**, 2016, 102f. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: UFMG, 2016.

OLIVEIRA, Raquel Mignoni de Oliveira; CORRÊA, Ygor; MORÉS, Andréia. Ensino Remoto emergencial em tempos de covid-19: formação docente e tecnologias digitais. *Rev. Int. de Form. De Profesores (RIFP)*, Itapetininga, v. 5, e020028, p. 1-18, 2020.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores* (n. 4). Ginebra: OMS.

PADILHA, Valquíria. Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. **Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management. 1a ed. São Paulo-SP: Ideias& Letras**, p. 127-157, 2015.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, v. 10, n. 1196, p. 1-7, 2007. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14675>> Acesso em: 06 nov. 2020.

PEKER, Sevinç; YUSUF, Inandi; FAHRETTIN, Giliç. The Relationship between Leadership Styles (Autocratic and Democratic) of School Administrators and the Mobbing Teachers Suffer. *European Journal of Contemporary Education*, v7 n1 p150-164 2018

PEREIRA, Tarcísio Luiz; BRITO, Silvia Helena Andrade de. A expansão da educação superior privada no Brasil por meio do FIES. *Rev. Cient.*, São Paulo. n. 47, p. 337-354, 2018.

POUSSARD, Jale Minibas; CELIK, Tutku Seckin; BINGOL, Haluk Baran. Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narrative Analyses of Mobber Behavior, Mobbee Responses, and Witness Support. *Educational Sciences: Theory e Practice*, V 18. n2. p. 471-494. 2018

POZO, Elena Benítez del. Mobbing in nursing students: characteristics and frequency of harassment behaviors. *Eur J Occ Health Nurs*. 2020. 1: p. 48-65

PRATA, Marcelo. Assédio moral e assédio sexual: noções distintas. **Revista Jus Navigandi**, v. 15, n. 2.477, p.1-4, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14675>> Acesso em: 06 nov. 2020.

RAMOS, Ana Carenina Pamplona Pinho. Assédio Moral no ambiente laboral. **Revista Âmbito Jurídico**, v 16, n. 112, p. 1-9, 2013.

RAMOS, L. L. G.; GALIA, R. W. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado-atuação do ministério público do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In: SOBOLL, Lis Andréa. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 208 p.

ROCHA, Graziane Muniz. Assédio moral nas relações de trabalho: uma análise da percepção dos servidores de uma instituição governamental, 2019, 89f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) Centro Universitário Alves Faria. Goiânia: UNIALFA, 2019.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos Ebape**, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014.

SABOYA, Patrícia Guimarães Rocha; PALÁCIOS, Fernando Antônio Colares, MOREIRA, Márcia Athayde; FERREIRA, Naiara Silva. Competitividade e estratégia: novos desafios para coordenadores de cursos de IES privadas no Brasil. *Revista GUAL*. V. 13, n.2 p. 252-273, 2020

SANTOS, M. L. O. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2011. 84 f. Dissertação (Mestrado em Direito Trabalhista) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, SC.

SANTOS, Ozéias J. **Dano moral**. Campinas: Vale do Mogi, 2015.

SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, v. 27, n. 47, p. 177-227, jan./jun. 2002.

SILVA, Andrey Ferreira; ESTRELA, Fernanda Matheus; LIMA, Nayara Silva ABREU, Carlos Tibúrcio de Araújo. Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis**, v. 30, n. 2, p.1-4, 2020.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. da. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Rio de Janeiro: Editora e livreria jurídica do Rio de Janeiro**, 2012. 319 p.

SILVA, Rosiele Pinho Gonzaga; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel; MATOS, Luis Alberto Lourenço; FRAMI, Juliana Barbosa. Assédio Moral na Docência de Enfermagem. Belo Horizonte, **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n 18, p. 285-316, 2020.

SOARES, Fernanda de Carvalho.; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Fórum Trabalhista-RFT**, p. 21-47, 2014.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOLÍS, José Luis Rojas; RAMIREZ, Brandon Enrique Bernardino Garcia; CORONA, Manuel Edgardo Hernández. El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. **Propósitos y Representaciones**. Set. - Dez. 2019, Vol. 7, No. 3: p. 354-382. 2019.

TOLFO, S. R. et al. Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. In:

CHAMBEL, M. J. **Psicologia da Saúde Ocupacional**. Lisboa: ed. Pactor, 259-283, 2016.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; HEINZMANN, Lígia Maria. ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE DO TEMA POR MEIO DE UMA BIBLIOMETRIA. **Revista Eletrônica Científica do Cra-Pr-Recc**, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 1-20, 2019. Disponível em: <http://recc.cra-pr.org.br/index.php/recc/issue/view/11>. Acesso em: 16 jul. 2021

VALE, Paula Cristina Santos; AGUILLERA, Fernanda. Estresse dos professores de ensino fundamental em escolas públicas: uma revisão de literatura. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, Salvador, v. 5, n. 1, p. 86-94, fev. 2016.

VARTIA-VÄÄNÄNEN, Maarit. Workplace Bullying: A Study on the Work Environment. Well-Being and Health. 68f. Dissertation (Doctoral Psychology). Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki: University of Helsinki. 2003.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, Dec. 2015. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Jan. 2021.

VVEINHARDT, J, Sroka W. Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(8):2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral laboral e direitos fundamentais., São Paulo: LTR 2016. 19-21 p.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, José Carlos. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 7, n. spe, p. 79-88, 2002. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Jan. 2021.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**: conclusão, anexo e bibliografia. Portal Jurídico Investidura, 2018. Disponível em: investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1618-livro-assedio-moral-no-trabalho-conclusao-anexo-e-bibliografia. Acesso em: 15 set. 2021.

ZILLE, Luciano Pereira; NOGUEIRA, Flávia Amélia Lopes. Manifestações de estresse ocupacional em docentes brasileiros. *In: CONGRESSO DE STRESS DA ISMA-BR, 19, E FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 21, 2019, Porto Alegre, RS, Anais ...* Porto Alegre: 2019.