



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

MATHEUS FELIPE GRABAS PIÃOOTQUEWICZ

**OS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS E OS ELEMENTOS PROBATÓRIOS
NOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA PROFISSIONAIS DE ENSINO NO
BRASIL**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof^a Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS
2021

**OS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS E OS ELEMENTOS PROBATÓRIOS
NOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA PROFISSIONAIS DE ENSINO NO
BRASIL**

*THE LEGAL DEVELOPMENTS AND THE PROBATORY ELEMENTS
IN THE TYPES OF BULLYING AGAINST TEACHING PROFESSIONALS IN BRAZIL*

Matheus Felipe Grabas Piãotquewicz

RESUMO: O assédio moral é um dos tipos de violência que podem ser observados dentro do ambiente de trabalho e que traz prejuízos danosos à vítima, a sociedade e que se demonstram por meio da judicialização da sua problemática. O presente trabalho tem como objetivo, analisar sobre a ocorrência do assédio, em específico a classe dos docentes nas instituições de ensino, buscando responder do que se trata essa violência, o modo como ela ocorre, quem são os sujeitos dessa relação abusiva, os variados tipos de assédio e principalmente, por qual meio os direitos atacados podem ser reivindicados e quais são as consequências enfrentadas pelo autor da agressão analisando os meios de provas que podem ser utilizados pela vítima do reconhecimento do seu direito. Para isso a presente pesquisa utiliza do auxílio de autores especializados sobre o assunto que explanam as informações, e jurisprudências para traçar um paralelo entre o apontado pela doutrina e o observado nos casos concretos. Com a análise das informações descobertas e examinadas, é possível concluir em uma relação entre quais os tipos de provas se demonstram mais eficientes para a determinante comprovação da relação do assédio, e as decisões favoráveis a comprovação do dano moral na vítima. Sob tais questões, pergunta-se, quais as consequências jurídicas traz a judicialização do problema e quais as ações são determinadas para coibir a prática e sua eventual reiteração?

Palavras-chave: Assédio Moral. Professores. Dificuldade Probatória.

ABSTRACT: Moral harassment is one of the types of violence that can be observed within the workplace that causes harmful damage to the victim, society, that is demonstrated through the judicialization of its problematic. This work aims to analyse the occurrence of the harassment, specifically the range of teachers in educational institutions, seeking to answer what this violence is about, the way it occurs, who are the subjects of this abusive relationship, the various types of harassment and especially, by which means the attacked rights can be claimed and what are the consequences faced by the perpetrator of the aggression analysing the means of evidence that can be used by the victim in the recognition of their right. For that, the present research uses the help of specialized authors on the subject who explain the information and jurisprudence to trace a parallel between what is pointed out by the doctrine and what is observed in the concrete cases. With an analysis of the information discovered and examined, it is possible to conclude in a relationship between which types of evidence are more efficient

for determining evidence of the relationship of harassment, and decisions favorable to the proof of moral damage to the victim. Under such questions, the question is, what are the legal consequences of the judicialization of the problem and what actions are determined to curb the practice and its eventual reiteration?

Keywords: *Moral harassment. Teachers. Probatory difficult.*

INTRODUÇÃO

O trabalho trata de uma das mais antigas práticas da humanidade, tendo vários objetivos, entre essas funções, encontra-se o profissional da educação, àquele responsável pela transmissão dos conhecimentos adquiridos para os demais integrantes da sociedade com o intuito de manter e elaborar os saberes, específicos e gerais, e portanto com o passar dos tempos evoluiu-se tanto a maneira como se exerce o trabalho dessa categoria.

Em contraponto, com o desenvolvimento da humanidade e do trabalho, no decorrer da história, foi-se exigindo cada vez mais do trabalho, bem como as alterações sofridos pelo ambiente de trabalhos destes, que ultrapassavam diversas adversidades. Após períodos críticos da história, a observação de direitos específicos foi abordada, dando voz a um problema a muito enfrentado pelos trabalhadores, a pressão e a cobrança mental, posteriormente definida como assédio moral.

Passou-se a estudar mais a fundo sobre essas práticas, os seus elementos de composição, o seu modo de atuação de diferentes maneiras em diferentes sujeitos, e os danos causados de forma direta na vítima e de forma indireta em toda a sociedade que a cerca, nos elucidando sobre os riscos decorrentes da prática.

Com o decorrer do tempo, a análise em conjunto com a mudança de percepção dos direitos, permitiu a proteção dentro do ordenamento jurídico contra a prática, e que apesar da evolução, ainda carece de atenção, sobretudo em relação a composição de elementos que comprovem a prática, dado que essa tende a acontecer de modo soturno e implícita em atitudes que costumariam ser rotineiras.

Estudando o que dizem os principais pensadores dos assuntos nas doutrinas de direito e bibliografias psicológicas sobre o assunto, ajudam na observação dos pontos arguidos nos processos judicializados pela demanda do resguardo dos direitos amparados pela legislação em relação ao assédio moral sofrido, atento ainda as particularidades enfrentadas pela categoria dos docentes.

Em atenção ao descrito, o presente trabalho objetiva a análise da incidência do assédio moral sofrida pelos professores, observando os direitos violados e suas consequências judiciais, a possibilidade de reparação na esfera jurídica pelos danos sofridos e elucidando sobre a

dificuldade de comprovação do assédio em juízo na procura de maneiras a se evitar eventuais injustiças a partir das decisões advindas das instituições judiciais responsáveis pelo julgamento da lide.

Sob tais circunstâncias, pergunta-se, quais as consequências jurídicas traz a judicialização do problema e quais as ações são determinadas para coibir a prática e sua eventual reiteração?

1 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CONTEXTO HISTÓRICO

Ao longo da história, a relação do homem com o que ele define e entende como trabalho passou por significativas mudanças e transformações em razão dos mais variados motivos. A partir do movimento causado pela Revolução Industrial na segunda metade do Século XVIII, essa relação tomou novos rumos uma vez que se asseverou ao mesmo tempo que distanciou o empregado do empregador, devido a uma acirrada competitividade criada pela necessidade de geração de números e por esse motivo, foi deixado de lado a preocupação com o bem estar daquele, principalmente no tocante a saúde mental do mesmo.

Só houve ações que visassem a higidez mental do trabalhador, por meio da assinatura e da posterior aceitação geral da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 que determinava o bem-estar social como uma das balizas do Direito fundamental e em movimentos sindicais em todo o mundo, principalmente nos EUA e na Europa, onde se encontrava a maior potencial industrial do mundo, que tomaram força após as Grande Guerras, e teve ponto crucial na década de 60, com reivindicações das classes relativas ao equilíbrio entre trabalho e saúde mental.

No Brasil, como consequência de séculos de precarização do meio ambiente de trabalho, tal assunto veio à tona nos últimos anos dando possibilidade de discussão da problemática, e trazendo a luz um novo desafio para os legisladores que tiveram de inovar na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevendo o que anos depois viria a ser conhecido como Assédio Moral. Mas afinal o que se trata essa espécie de assédio?

1.1 DEFINIÇÃO E ETIMOLOGIA.

Antes de tudo deve-se analisar separadamente cada uma das componentes do termo. Por “assédio” entende-se, dentre outros significados, a insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa. Já no entendimento de Moral há uma dúvida e discussão maior, mas prende-se a um dos mais simples significados, como aquilo que pertence ao espírito, ao interior, aos valores e/ou a dignidade do homem.

Da fusão entre os dois entendimentos, é possível compreender que o assédio moral se trata da exposição do sujeito a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de uma atividade, geralmente acontecendo em relações onde há subordinação hierárquica, todavia nem sempre é o que ocorre.

Conceitua o Professor Maurício Godinho, o assédio moral como:

A conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves. (GODINHO, 2016, p. 1375)

Observa-se aqui a definição, ainda que de forma abstrata dos elementos que caracterizam o assédio, como a reiteração da conduta e a lesão ao íntimo da vítima por meio de algumas ações e/ou omissões intencionais.

Doutro modo, descreve o fenômeno um dos mais respeitadas nomes sobre o tema, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, entende o assédio moral como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifesta-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2012, p.65).

Neste trecho, a especialista detalha sobre as formas que a prática pode ocorrer, tal qual as maneiras como o assédio afeta a vítima, nas varias facetas que compõe a moral do ser humano.

Corroborando os conceitos apresentados dentro da jurisdição brasileira, algumas jurisprudências confirmam o aduzido pelos doutrinadores supracitados, por exemplo como o Tribunal Regional do Trabalho a seguir, onde decide-se que:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. REITERAÇÃO DA CONDUTA. FINALIDADE DE EXCLUSÃO. NÃO OCORRÊNCIA. Segundo a melhor doutrina, o ilícito de assédio moral no trabalho é caracterizado, principalmente, pela abusividade da conduta, pela natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, pela reiteração da conduta e pela finalidade de exclusão. No caso dos autos, não emerge do conjunto probatório a reiteração da conduta, nem a finalidade de exclusão do empregado. Assim, não há falar em assédio moral no trabalho. Recurso Ordinário conhecido e não provido. (grifo nosso)(RO: 00007227020145110015/TRT-11, Relato: Solange Maria Santiago Morais, julgado em 11/02/2015, Segunda Turma) (TRT-11. 2015)

A decisão, sob outro enfoque, cita mais taxativamente quais os itens substanciais para que seja feita a designação legal da respectiva conduta, tornando-a de fato numa relação de assédio, fato não ocorrido devido a falta de comprovação das partículas elementares do fato caracterizador.

Sob outro prisma, Dejours (2008c) o autor confirma que as patologias do assédio são fundamentalmente patologias da solidão. Pode-se entender as patologias da solidão, então “uma forma de adoecimento decorrente do contexto sócio-histórico e da organização de trabalho na qual se manifestam e que afetam as relações sociais e de trabalho” (FERREIRA, 2013, p. 275) demonstrando possíveis consequências que podem ser destacadas, decorrentes das ações enfrentadas por esses profissionais em face da problemática que enfrentam, barrando em um problema que atrapalha a judicialização do problema.

1.2 MODUS OPERANDI.

Caracteriza-se, mas não exclusivamente, a ações que visam a manipulação, imposição de culpa, intimidação, humilhação, e punição das vítimas por meio atitudes implícitas, travestidas de funções “comuns” ao trabalho da vítimas, como por exemplo: atribuir erros que não ocorreram ao trabalhador, pedir a execução de tarefas que nada tenham a ver com a funções do empregado ou que possam ser consideradas inúteis, atribuir trabalho de maneira excessiva, mudança de horários de trabalho ou forçá-lo a ficar trabalho de maneira além do seu expediente comum, entre outras, além de ações mais explícitas de assédio como ofensas, xingamentos, insinuações e provocações diretas ou como forma de boato para os demais empregados.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2004), o assédio moral ocorre mais frequentemente, em situações nas quais existe hierarquia muito bem marcada. Em tais ambientes se torna mais comum a hostilidade ao trabalhador no seu ambiente laboral e a dominação do medo da violência que se perfaz através do assédio moral, do medo da possibilidade da perda de emprego ou pelo medo da punição.

De forma bruta, tem-se conhecimento que práticas que hoje constituem a série de ações que se definem como assédio moral no trabalho seria tão antigo quanto o próprio trabalho, ressalvadas as particularidades históricas, e assumem maneiras diferentes, bem como diferentes intensidades. Tal é perceptível em análise de artigos da CLT, que já na década de 40, discutia-se formas de proteção, que serão vistas mais profundamente adiante, contra o assédio mesmo que o conceito ainda fosse primário e em fase de elaboração.

Tomou mais força o entendimento mais aprofundado do assunto no Brasil e dentro do ordenamento jurídico, a partir da Constituição Federal de 1988, apoiado nas balizas que foram trazidas pelo Princípio da Dignidade Humana, mas principalmente na virada do milênio, quando a ampla variedade de violência não-físicas ganham mais destaque e atenção da sociedade em

geral e conseqüentemente dos legisladores e também dos tribunais, uma vez que o tema conversa diretamente com as questões ligadas a psiquê humana e como afeta o comportamento.

1.3 INDIVÍDUOS DO ASSÉDIO

O assédio moral é constituído por dois tipos de personagens que o integram. Primeiramente, há a figura do assediador, a pessoa responsável pela conduta abusiva, caracterizado pela perversidade, utilizando de crueldade se fazendo valer das fraquezas do outro personagem para afetá-la por meio de palavras e atitudes, por repetidas vezes e de forma continuada ao longo do tempo, buscando minar o emocional do assediado, que acaba por apresentar reações exacerbadas em resposta, buscando a desestabilização do outro sujeito dentro do ambiente de trabalho.

Por outro lado, têm-se a figura do assediado, a pessoa ou conjunto de pessoas que são abusadas psicologicamente pelo agressor, e que se mostram fragilizadas e vulneráveis a perversidade do assediador e passam por um processo de desvalorização do seu trabalho e da sua própria pessoa devido à repetida agressão.

1.4 CLASSIFICAÇÕES.

Para além do conceito simples do assédio moral, é preciso compreender as suas principais classificações porque essas diferenças constituem parte importante do entendimento do funcionamento desse instrumento perverso.

A primeira das classificações, se trata da verticalidade/horizontalidade: A primeira forma do assédio que significa se esse assédio tem relação com os níveis de hierarquias dentro do trabalho ou, na segunda hipótese, se acontece entre aquelas pessoas que se encontram no mesmo “patamar” a nível de trabalho.

A segunda classificação se percebe nos assédios que são englobados pela classificação vertical anteriormente vista, pois as classifica de acordo com o sentido da verticalidade em que ela ocorre: Se é feita da hierarquia maior para a inferior, a qual é a mais comum e simples, que também pode ser chamada de *mobbing*¹. Doutra modo, pode acontecer no sentido inverso,

¹ Denominação dada pelo Dr. Heinz Leymann psicólogo e cientista médico alemão que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser

apesar de ser mais raro de se encontrar, o assédio dos subordinados, normalmente em um número maior, para com o indivíduo que se encontra em posição superior.

Outra diferenciação que pode ser feita, é em relação a quantidade de pessoas envolvidas nesse processo, se é entre dois indivíduos, ou se em algum dos polos dessa relação (ou mesmo nos dois) existe um grupo de pessoas, sendo possível que todos os empregados de uma empresa façam parte da rede do assédio. A forma mais comum de assédio coletivo, denominada estrutural ou organizacional, trata de meios que as empresas usam, fazendo os empregados disputarem entre si, criando um ambiente hostil, propício a origem pequenas relações de assédio dentro de uma relação maior já existente.

2.2 CONSEQUÊNCIAS NA VÍTIMA.

Em decorrência dessa prática recorrente e habitual, as vítimas desenvolvem vários problemas em torno desses assuntos, indo para além do prejuízo físico e psíquicos causados pelo assédio à vítima, como também destrói sua imagem atacando princípios e direitos fundamentais como a dignidade humana, implicando em danos de ordem física, moral e também existencial.

Disso, podem ocorrer o desenvolvimento de doenças físicas e mentais como transtornos de sono, distúrbios alimentares, crises de ansiedade, episódios de depressão, perda da estabilidade emocional, que contribuem para o desgaste do profissional em questão.

De acordo com Faria (2012. p. 15), a classe dos profissionais de educação, em específico os professores, figura entre uma das categorias que contém o maior número de vítimas de doenças profissionais, indicando desse modo, uma incidência mais alta do que o ponto médio que se tem entre as demais categorias, fato que se pode atribuir as adversidades enfrentadas por essa classe, dentro do contexto da sua própria situação de trabalho.

2 PROBLEMÁTICA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO.

É incontestável, que o problema do assédio moral seja uma triste realidade no Brasil, nos mais diversos setores de trabalho que se possam encontrar, sob a face da cada vez maior competitividade que se encontra no mercado de trabalho, podendo atingir a todos os

percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho. O termo é derivado da palavra *mob* do inglês, que significa horda ou bando.

profissionais em suas respectivas áreas, conquanto, é preciso que seja feito um enfoque em regiões excepcionais, que por motivo ou outro, como o maior número de contato entre pessoas, podem vir a receber pressão em excesso, transformando-os em ambientes característicos e propícios para o surgimento dessa forma de assédio, como são por exemplo os campos da educação e da saúde.

No trabalho em questão, ater-se-á somente a esfera que abarca o relativo à educação, que apesar disso, trata de abundantes assuntos e fartas variáveis (que posteriormente serão mais detalhadamente tratadas), uma vez que essa área está ligada a um grande número de habitantes do país, seja direta (discentes e docentes, nos mais variados graus), ou indiretamente (Como por exemplo, pais de alunos menores de idade entre outros).

Segundo Farber (2002, p.191) “a severidade de síndromes entre os profissionais de ensino é, hoje, superior à dos profissionais da saúde”, e detalha que se trata de “uma categoria especialmente exposta aos riscos psicossociais como agressões e conflitos interpessoais, conflito e ambiguidade de papéis, sobrecarga, falta de controle sobre os resultados, etc” (Balensiefer; Cezne. 2016, p.13), decorrente da precária situação a qual se encontra a classe, que acaba por implicar em um problema estrutural de debandada de profissionais formados, que partem em busca de outras posições de trabalho, que terminam limitando a diversidade de especialistas dentro da categoria.

Por outro lado, a sociedade ao passo de seu progresso, tende a exigir mais, tanto do profissional da educação, quanto da respectiva instituição responsável. Para além, ainda, “o professor tem ainda de se adaptar às constantes alterações introduzidas no sistema educativo, pelos sucessivos governos” (Martins, 2008, p. 24), tendo de se equilibrar às condições impostas imperativamente, o que pode minar a criatividade ou restringir a liberdade profissional, que consequentemente tende a desestimular a atuação do trabalho do docente.

Explica, sucintamente, Esteve (1999, n.p.), essa mudança:

Têm ocorrido, principalmente a partir dos anos 70, grandes mudanças sociais e mudanças na educação que influenciam a forma como o professor é percebido atualmente. Assim, a passagem de um ensino de elite para um ensino de massas tem exigido do professor uma constante adaptação das suas estratégias de ensino face às características individuais dos alunos. Por outro lado, também se modificou a consideração social pelo professor. O professor do ensino primário e, sobretudo, o professor do ensino secundário com formação universitária possuíam, ainda há poucos anos, um elevado *status* social e cultural, enquanto que atualmente se verifica uma desvalorização social da profissão docente. Também as relações entre os professores e alunos sofreram mudanças profundas. Se antes o professor tinha todos os direitos e o aluno só deveres, atualmente, e de uma forma igualmente injusta, o aluno pode permitir-se, com alguma impunidade, a diversas agressões verbais, físicas e psicológicas aos professores e aos colegas. (grifo nosso)

O escritor, traz uma explicação profunda sobre a mudança na imagem dos professores através dos anos e da evolução da sociedade e qual o seu papel desempenhado, passando de uma visão de insigne prestígio ante o corpo social dada a influência sobre a formação técnica e cultural da base da comunidade, chegando a um momento onde o grupo sofre de uma depreciação da sua relevância em decorrência das alterações da percepção societária sobre o papel da docência e das maneiras de sua atuação.

É possível perceber como a figura do professor sofreu uma drástica mutação no decorrer das décadas, mas que principalmente fragilizam a sua imagem e o deixam em uma situação de desmoralização do profissional em questão. Ocorre com a categoria, situações que não são comuns a outros setores trabalhistas e que contribuem para o maior nível de incidência do *mobbing* sob tais trabalhadores.

2.1 SITUAÇÕES ADVERSAS NAS RELAÇÕES DE ASSÉDIO AOS PROFESSORES

A primeira das situações adversas, incomum as outras, as quais são expostos os docentes se trata da relação direta com àqueles os consumidores do serviço que a instituição, por meio do professor, entrega a eles.

Assim, o professor, mesmo que de forma não intencionada, é quem está exposto aos problemas enfrentados no cotidiano, problema catalisado pelo fato que o consumidor direto do serviço prestado pela instituição, que se trata em grande parte das vezes de menor de idade no contexto social das escolas e colégios prestadores da educação básica, tanto no âmbito público quanto privado.

Tal fato se acrescenta de forma anômala ao assédio vertical ascendente, atento ao fato que nesse caso, não são subordinados da relação de trabalho, mas sim a quem se presta o serviço.

Para corroborar a informação, pode-se observar a pesquisa a seguir:

Em 2010, a Federação dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino Privado do Rio Grande do Sul – Fetees/Sul, em parceria com o Simpro/RS – Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul e demais sindicatos de sua base, publicou a pesquisa Condições de Trabalho e Saúde dos Professores e Técnicos Administrativos do ensino privado do RS, os dados demonstram o crescente sofrimento dos docentes na relação trabalho-saúde, com destaque para o assédio moral (FARIAS, 2012. p. 14).

No contexto da pesquisa foi possível observar que a principal fonte de assédio moral no trabalho docente indicadas pelos professores foram os próprios alunos, com cerca de 1/3 (33%) do universo de respostas dos docentes.

Ainda de acordo com a pesquisa supracitada, 19% dos educadores apontaram que o assédio parte, dos pais de alunos, relação pouco comum de assédio vivida por profissionais de outros setores. Por outro lado, diferentemente do insulto constante e demais ações de prejuízo direto que são os mais comuns no assédio movido pelos discentes, esses pais costumam partir para outra abordagem: o ataque a honra do profissional em face da instituição de ensino.

3 DANO MORAL E IMPLICAÇÃO JURÍDICA

Portanto, por se tratar de uma prática que implica em danos a outra pessoa, tal relação recai por vezes, sobre o sistema judiciário, principalmente, sob a face do reconhecimento do dano moral sofrido pelo vítima ao passo que não deixe de ser devidamente caracterizado os responsáveis pelo efetivo dano, mas observando-se a legalidade do pedido e principalmente a comprovação do dano sofrido por meio do assédio, para que não se torne, por exemplo, mero aborrecimento nos casos que não se configure, ou o enriquecimento ilícito nas situações que este reste confirmado.

3.1 DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL

Antes de se discorrer sobre as hipóteses e a aplicação da legislação e jurisprudencial nos casos em concreto, faz-se importante, que sejam conceituadas as principais concepções aqui tratadas e que são de suma importância para que se compreenda por completo as consequências resultantes deste tipo grave de incidente trabalhista.

Em primeiro momento, explica-se a ideia de dano moral como:

a ocorrência de um agravo ou violação à direitos do indivíduo quanto ao aspecto psíquico, intelectual e moral, bem como violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade relativos à vida, privacidade, imagem, honra, nome, integridade, intimidade, liberdade, autoria, sociabilidade e saúde física ou mental. [...] é visto como tudo aquilo que: causa efeitos negativos sentimentais, implicando em dor, sofrimento físico e psíquico ou que provoque tristeza resultante de vexame ou humilhação. (SANTOS. 2021. n.p.)

Onde o autor define as possibilidades de infrações que podem afetar o íntimo pessoal, estipulado como moral humana. Ainda de acordo com o mesmo autor, são feitas as classificações cabíveis ao dano moral:

o dano moral direto, que é aquele em que atinge diretamente o estado psíquico, intelectual e moral do indivíduo e o dano moral indireto, reflexo ou por ricochete, este se refere a aquela situação em que a pessoa lesada diretamente, vem a sofrer uma outra lesão na sequência de forma indireta dirigida a uma terceira pessoa do seu ciclo afetivo. (SANTOS. 2021. n.p.)

Observa-se então, se tratar o dano moral de atentado ao íntimo de um sujeito, este que pode decorrer de transgressões aos interesses e direitos de um particular, penalizando assim o causador deste dano a reparar a lesão causada, através de pagamento de uma compensação pecuniária a vítima, assim ocorre essa pena pecuniária em casos em que o infrator não possa repor a coisa *in natura* ao estado anterior. (ALMEIDA; OLIVEIRA. 2013. n.p.).

Direitos esses, defendidos pela Carta Magna em seu artigo 5º, X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, bem como um meio ambiente ecologicamente equilibrado, dos quais o ambiente de trabalho está inserido, e que tem o dever de ser livre de qualquer forma de abuso ou infortúnio.

Nessa situação pode ser configurada a responsabilidade civil do indivíduo causador da lesão a direito de terceiro, conforme discrimina o Código Civil Brasileiro ², dando também garantia àquele com direito lesado, e que possui natureza compensatória, punido o lesante de direito mediante compensação e desincentivando-o a eventual reincidência na prática.

Não obstante, cabe a responsabilidade indireta objetiva ainda ao empregador, independente da comprovação de culpa conforme previsto no art. 927, parágrafo único, combinado com o art. 932, III, definindo que assim o será responsável pela reparação civil, nas hipótese de seus “empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, reforçando a posição de responsabilidade exercida pelo empregador de supervisionar e organizar a relação entre os empregados e evitar eventuais transgressões de direitos.

² Em seu artigo 927, o supracitado Código, obriga o autor de dano a outrem, por ato ilícito, a indenizar a vítima, seja por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência.

3.2 RESPONSABILIDADE PENAL

Em arremate, Checchia (2016, p. 25) cita a possibilidade de enquadramento ainda, da responsabilidade penal, pois apesar de não tipificada no ordenamento, a conduta acaba lesando bens jurídicos que a legislação tutela. Nos casos mais severos, pode-se eventualmente enquadrar a conduta do assédio moral em crimes como àqueles contra a honra - calúnia, difamação e injúria – respectivamente artigos 138, 139 e 140 do Código Penal, entre outros em situações concretas diversas.

3.3 CONSEQUÊNCIAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Além da legislação civil e das garantias dos direitos constitucionais anteriormente expostos, a conduta tipificada do assédio moral esbarra em normas trabalhistas da CLT e decisões de órgãos ligados ao direito trabalhista.

Neste seguimento, a I Jornada de Direito do Trabalho, promovida pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) e encabeçado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), elucida por meio de seu enunciado nº 39, que:

Enunciado N. 39: É dever do empregador e do tomador de serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos, de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. (BRASIL, 2007)

Trata-se, portanto, de dever do empregador que o ambiente de trabalho, seja saudável para a convivência e para o exercício profissional adequado, cabendo a ele a supervisão e organização dos funcionários em eventual caso de assédio, cabendo a ele também adequado punição se for o caso.

Nas situações que o assédio aconteça decorrente de outro funcionário, cabe a título de exemplo, a rescisão contratual por justa causa de acordo com o art. 428, alíneas “b” e/ou “j”, da CLT:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
[...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
[...] j) ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL. 1943)

Visa este instituto a proteção do empregado contra a ação arbitrária e abusiva de outro funcionário, que tem intenção também de evitar que o empregador sofra as punições cíveis cabíveis contra ele, conforme já esclarecido previamente.

Já nos casos, onde figura o próprio empregador como figura responsável pela prática do assédio, a vítima passa a ter a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo os direitos resguardados pela legislação, conforme art. 483, alínea “d” e “e” da CLT:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
[...] d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
[...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa-fama. (BRASIL. 1943)

Aqui o instituto resguarda os direitos, sobretudo os trabalhistas, do empregado fragilizado em decorrência da violência sofrida pelo empregador, com a intenção de que àquele encontre suporte da deliberação unilateral do empregado denunciado sob a rescisão do contrato de trabalho e suas eventuais consequências.

Percebe-se que a legislação brasileira, de modo geral, oferece suporte básico em direito material as vítimas do mal estar do docente em relação ao *bullying* sofrido, seja diretamente nas relações de trabalho, por meio da CLT, seja no pleito de indenização pela transgressão sofrido, através da Constituição e do Código Civil.

4 DIFICULDADE PROBATÓRIA E JURISPRUDÊNCIA

Todavia, defronta-se o problema com um grau de dificuldade maior em se tratando da arguição de elementos que componham a questão probatória para a comprovação da ilicitude no direito processual.

4.1 INSTITUTO PROCESSUAL TRABALHISTA

A primeira complicação em relação a constituição de provas nos processos de assédio moral trata-se da falta de legislação processual trabalhista robusta e da pobre sistematização do instituto jurídico da prova.

Os meios de provas admitidos no processo do trabalho, fazem referência ao interrogatório das partes, prova documental, prova testemunhal, confissão, e à prova pericial, demonstrando-se omissa aos demais meios de prova.

Dessa maneira, os juízos são compelidos a buscar respostas no processo civil de forma suplementar, com base no permissivo do art. 769 da CLT, observando, entretanto, a compatibilidade de aplicação ao caso concreto, concorrendo na possibilidade no erro de interpretação, causando prejuízo à lide.

Enquanto o instituto processual civil foca-se na composição de provas que apontem para a verdade formal, o processo trabalhista preocupa-se em princípio (primazia da realidade) na busca da verdade real, de modo a não se afastar do princípio basilar do direito processual do trabalho que objetiva minimização da desigualdade real das partes, típica do direito material do trabalho, trazendo diferenças que podem atrapalhar o desenvolvimento sadio da demanda.

4.2 COMPOSIÇÃO PROBATÓRIA

Outra questão enfrentada com relação a comprovação em juízo do assédio moral, é o ônus da alegação. No direito romano existia a regra “*semper onus probandi ei incumbit qui dicit*”, ou “*semper necessitas probandi incumbit illi qui agit*”, que significa ser daquele que alega, a tarefa da comprovação do afirmado.

Com a evolução dos institutos de direito, a doutrina moderna passou a considerar o ônus da prova:

quanto à partição do ônus da prova que atribui ao autor o encargo probatório dos fatos constitutivos de seu direito e transfere esse ônus ao réu quando os fatos por ele alegados forem capazes de modificar, impedir ou extinguir o direito do autor. (CHECCHIA. 2016)

Deste modo recai sobre o sujeito, a necessidade de se fazer provado, fato valoroso da lide. De forma legal, doutro modo, dispõe a CLT sobre a atribuição do ônus no art. 818, discorrendo ser o ônus da parte que fizer as alegações. Bem como é a teoria adotada pelo Código de Processo Civil brasileiro, passível de estudo no em seu artigo 333:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:
I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:
I - recair sobre direito indisponível da parte;
II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Definindo assim, a forma que é distribuído o ônus de qualquer que seja a alegação feita, facilita-se a compreensão do julgador, que consegue valorar as provas e elucidar a realidade dos fatos de acordo com o princípio anteriormente citado.

Constata-se que as comprovações de ordem trabalhista devem ser examinadas tendo-se em mente a responsabilidade do autor nos atos danosos causados e que cerceiam os valores do trabalho, em observância do dano moral presumido ou *danun in re ipsa*, dependendo somente da comprovação dos fatos que causam o dano, vez que independe de comprovação de lesão psicológica, dor ou sofrimento.

Depara-se neste momento, com a composição de arcabouço probatório suficiente para alcançar decisão favorável, a fim de comprovar a alegação do ilícito mas que demonstra ser ponto mais crítico em relação ao reconhecimento da existência do assédio entre as partes, pois grande partes das provas contra o assédio moral são subjetivas, de caráter imaterial .

Derivado disso, se tornam restritos o rol de provas factíveis que auxiliem a comprovação da ilegalidade como bilhetes, memorandos, anotações referentes a data, eventos relacionados, e-mails.

Defronte à gravidade da situação e efeitos na sociedade decorrentes da prática, restou pacificado pelos principais tribunais, o uso de gravações de conversa, figurando-se como uma das principais formas de constatação da existência do AM.

Assim se posicionou o TST, decorrente de entendimento do STF:

RECURSO DE REVISTA- GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO. PROVA LÍCITA. Na esteira do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte tem se posicionado no sentido de que é lícita a gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores quando não existir causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido."(RR - 132200-98.2007.5.17.0010 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2012)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO. AUDIÊNCIA PARA OITIVA DE TESTEMUNHA. GRAVAÇÃO DE CONVERSA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. LICITUDE DA PROVA. [...] Relativamente à gravação de conversa realizada por um dos interlocutores, o entendimento desta Corte caminha no sentido da licitude da prova. Assim, não é possível divisar violação dos dispositivos invocados nem divergência jurisprudencial, ante o óbice do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. (...) Agravo de instrumento conhecido e não provido."(AIRR - 106600-41.2008.5.06.0012 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 28/03/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/04/2012)

Nota-se a chance de comprovação da deturpação no ambiente do trabalho, com o uso de provas objetivas que são mais dificilmente contaminadas, tal qual a gravação, considerada legal e que facilita a composição.

Outra complicação enfrentada para a comprovação do assédio em juízo em relação as provas é a não contaminação de possíveis testemunhas que possam existir. Por se tratar o assédio de uma agressão que grande parte das vezes acontece de forma velada, implícita em ações tomadas por comuns, uma das poucas formas de sua comprovação, além das citadas antes, é a prova testemunhal, como um outro funcionário que possa ter testemunhado alguma hostilidade de forma mais direta.

Todavia, não se trata de maneira simples, uma vez que tal agente pode ser influenciado diretamente ou indiretamente por pressão causada pelo empregador com o objetivo de evitar denúncias, e sujeita ilegalmente em punições semelhantes as sofridas pelas vítimas ou demissão, caso confirme as ofensas sofridas por aquele.

Cabe ressaltar, que pode ocorrer situações que a vítima busca pedir o reconhecimento dos danos sofridos por causa do assédio moral sofrido repetidamente, mas, no decorrer da lide, em decorrência da dificuldade de composição probatória enfrentada, a vítima só consiga a comprovação de um ato lesivo e não de toda a relação recorrente de assédio. Nesses casos, se a ilicitude se configurar como ato lesivo a honra ou imagem configurado ofensa a personalidade e que se comprove o dano a moral da vítima, o operador do direito deve conferir sentença contendo direito a indenização por ofensa em favor do autor da ação.

4.3 ANÁLISE DE CASO

Com o objetivo de melhor ilustrar toda a situação e os pontos levantados sobre a questão acima retratada, é de suma importância observar os elementos presentes e suas aplicações nos casos concretos sobre a temática, e para isso, se faz uma recorte espaço-temporal que possui como finalidade estabelecer um recorte para a amostragem que será apreciada e comparada entre si buscando ilustra.

Assim sendo, o recorte aqui feito se limitará as decisões proferidas em segundo grau no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região, que tem como jurisdição o estado de Mato Grosso do Sul, para as decisões, acórdãos e sentenças proferidas nos últimos 5 anos por este órgão.

Na busca das citadas jurisprudências em sítio online próprio do tribunal aludido, os componentes de recorte, apontaram para decisões que serão a seguir descritas e analisadas.

Em primeiro estudo temos caso de ausência de prova do assédio:

CONFISSÃO REAL. INDEFERIMENTO DA PROVA TESTEMUNHAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. A reclamada busca afastar a condenação pela ausência de prova do alegado assédio. O assédio moral ou violência moral

no trabalho é a submissão do trabalhador a situações humilhantes e degradantes, ameaçando seu emprego ou comprometendo o ambiente de trabalho, que ocorrem com frequência e ultrapassam o poder diretivo do empregador, o que não se vislumbra no presente caso. A reclamante afirmou que sofria assédio moral por parte da chefia imediata, que fazia comentários maldosos sobre seu salário, enviava e-mails constrangedores com cópia para outros colegas, lhe impunha metas difíceis de serem alcançadas e determinava uma multiplicidade de funções não pactuadas na contratação, mediante excesso de vigilância e pressão psicológica, além de coagi-la a trabalhar em suas folgas e tratá-la de forma indiferente, ignorando sua presença nas reuniões. As testemunhas ouvidas não confirmaram os fatos declinados na inicial e o depoimento isolado da testemunha é insuficiente para amparar uma condenação. (ROT: 00245649320175240021/TRT-24, Relator: Andre Luis Moraes de Oliveira, julgado em 30/11/2020, Primeira Turma) (TRT-24. 2020)

Na análise minuciosa do caso, têm-se alguns pontos que valem o destaque, como o alegado da reclamante sobre os meios e as formas utilizadas para a prática do assédio corroborando o descrito pela doutrina em geral sobre como ocorre a prática, por exemplo nos comentários sobre o salário da vítima, a multiplicidade de funções que fogem a função, a imposição metas com elevado grau de dificuldade de cumprimento, envio de e-mails constrangedores, coação para trabalhar em folgas e o excesso de vigilância, maneiras anteriormente descritas.

Sob outra ótica, a jurisprudência em foco decide sobre ponto crítico das relações de assédio moral: a ausência de prova. Fica acordado que o depoimento de única testemunha “é insuficiente para amparar uma condenação”, uma vez da já citada dificuldade para juntada de elementos probatórios do assédio, deixando claro não ser um tipo de matéria de fácil comprovação e resolução.

Concluindo, o relator ainda, ao fim do acordão, orienta sobre a linha tênue de definição entre o assédio moral, caracterizado pela reiteração da prática abusiva, e entre o mero aborrecimento conforme elucida que “o dano moral não tem por objetivo amparar meros dissabores experimentados no ambiente laboral, sob pena de banalizar o instituto, sem que tenha sido caracterizada a prática de ato ilícito ou em abuso de direito ausente o dever de indenizar”, que por fim prove o recurso da reclamada afastando a condenação anterior da primeira instância, de indenização decorrente do assédio moral.

Apreciando outras demandas, pode-se perceber que o maior causa de afastamento da indenização de danos morais em decorrência do assédio moral se deve a ausência de elemento probatório suficiente para a sua caracterização, devido a falta de comprovação que havia de fato transgressão a direito da vítima, como descreve o relator em:

A reclamante não produziu prova de existência de tratamento desrespeitoso ou vexatório por parte do recorrente em virtude da divulgação de ranking, pressão, cobranças excessivas, não

cumprindo o ônus probatório que lhe incumbia. Ainda que tenha havido imposição de cumprimento de metas estabelecidas não se evidencia a ocorrência de violação à dignidade humana, uma vez que tal exigência é inerente às empresas que procuram cumprir com seus objetivos de rentabilidade. Ademais, o estabelecimento de metas encontra-se dentro dos poderes diretivos do empregador” (ROT: 0024311-84.2016.5.24.0007/TRT-24. Relator(a): NERY SA E SILVA DE AZAMBUJA. Julgado em: 14-02-2020, Primeira Turma;) (TRT-24. 2020)

Devido as condutas alegadas não se considerarem ilícito como cobranças a respeito do trabalho e confundidas com pressão exacerbada sobre o trabalho, ações inerentes ao poder patronal, conforme destacado pelo desembargador. De modo semelhante destaca o acórdão, seguindo a decisão da juíza singular:

No caso em apreço, não ficou comprovada todas as condutas apontadas na petição inicial, mas apenas que a reclamante não contava com auxiliares, desempenhando a atividade de coordenação sozinha; que os coordenadores recebiam ordens verbais, com metas de serviços e cobranças com relação ao desempenho mesmo sem funcionários suficientes para dar apoio o que ensejava sobrecarga na prestação de serviço. Contudo, não vislumbro abusividade em tais condutas nem ataque à dignidade da trabalhadora a ensejar a reparação imaterial pleiteada.” (ROT: 0025646-19.2017.5.24.0003. Relator(a): ANDRE LUIS MORAES DE OLIVEIRA. Julgado em: 30-11-2020 - 1ª Turma) (TRT-24. 2020)

No caso em questão, destaca-se novamente confusão a cerca da sobrecarga de serviço que a vítima teria sofrido, decorrente de falta de funcionários para auxílio da função desempenhada devido ao acúmulo dos cargos de docente, além do trabalho como coordenadora que a mesma exigia.

Em continuação, como ponto comum entre algumas decisões, se deve a fragilidade do componente probatório juntado ao processo, que por si só não conseguem provar que a lesão moral de fato ocorreu, ou que essa lesão seja feita de forma reiterada e sistêmica descrita pelos próprios desembargadores nas decisões a seguir:

Ressalta-se que, para a configuração do assédio moral, exige-se exposição reiterada do trabalhador, no curso do contrato de trabalho, a episódios que acarretem humilhações ou degradação de seu patrimônio psíquico e moral em decorrência da conduta paulatina e sistematizada do empregador, tendente a impingir-lhe o denominado "terror psicológico". Observo que a única situação relatada pela informante não envolve a reclamante, resumindo-se a um fato pessoal, e ainda assim revela apenas situação referente ao poder diretivo do empregador. Assim, por não provados os fatos alegados, julgo improcedente o pedido de indenização por assédio moral.” (ROT: 0025409-25.2017.5.24.0022. Relator(a): FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Julgado em: 26-11-2019 - 2ª Turma) (TRT-24. 2019)

Assim, pode-se dizer que para a configuração do assédio moral é necessário que o trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, seja exposto a um ambiente de trabalho contaminado pelo terror psicológico. Dessa forma, devem restar caracterizadas a violência psicológica grave que deve se repetir no tempo, de forma prolongada, além da intenção do

agressor em causar um desequilíbrio emocional na vítima. As declarações feitas pelas testemunhas não comprovam o alegado assédio moral direcionado especificamente à reclamante, pois o tratamento dispensado era o mesmo designado a todos os empregados. E, embora em certas ocasiões fosse inconveniente, seu comportamento não possui a gravidade suficiente para instalar um quadro caracterizável como assédio moral no ambiente de trabalho da empresa reclamada.” (ROT: 0025738-85.2017.5.24.0006. Relator(a): LEONARDO ELY. Julgado em: 22-09-2020 - 2ª Turma) (TRT-24. 2020)

Em ambas situações se observa que embora hajam comprovações do ilícito, as decisões declaram que não é viável a tipificação da conduta em assédio moral, que tem a repetição ao longo do tempo como elemento pacificado pela doutrina para que essencialmente seja caracterizado o assédio moral, culminando então na improcedência ao pagamento dos danos morais decorrente do assédio, atento para a não incidência de condenação de mero aborrecimento laboral injustamente travestido de danos morais.

Doutro norte, nos casos onde a decisão é favorável para a vítima o pleito da indenização a seu favor, destaca-se a importância central do testemunho oral como elemento de prova para que seja definido a existência da ofensa legítima.

Na primeira situação, é caso de assédio com a desmoralização do docente, em frente aos seus alunos, e com testemunho, ainda que por meio de terceiros, tem papel imprescindível na reafirmação da existência do assédio conforme se lê em:

reclamante narrou na inicial que sofria humilhações e era tratada de forma bruta pela sua superior hierárquica, que lhe retirava a autoridade perante seus alunos, bem como designava outro professor para exercer suas funções. as testemunhas confirmaram o fato, conforme notícia que souberam pelos alunos presentes, de que em um evento de robótica, a reclamante foi humilhada pelo superior perante todos os participantes, sendo certo, destarte, que a superiora hierárquica extrapolou os limites do poder diretivo em detrimento da honra e dignidade da trabalhadora em pelo menos três oportunidades. Presentes os requisitos ensejadores da responsabilidade civil, mantenho a condenação da reclamada a indenizar pelos danos morais sofridos pela reclamante. (ROT: 0024286-23.2019.5.24.0086. Relator(a): ANDRE LUIS MORAES DE OLIVEIRA). Julgado em: 03-07-2020 - 1ª Turma) (TRT-24. 2020)

É facilmente notado que a prova testemunha, que apresenta situação que lhe foi narrada sobre a situação é peça chave para que a decisão seja favorável a indenização, além de estabelecer uma situação de repetição de ações conforme é anunciado no fim da decisão sobre as diversas oportunidades que se é constatado o assédio.

Por fim, nos apontemos para uma análise mais minuciosa da última decisão apresentada, elencando alguns pontos que cabem observação:

1. TRATAMENTO DESRESPEITOSO, AGRESSIVO E SISTEMÁTICO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA - O dever de tratamento respeitoso e com a consideração devida ao trabalhador, decorrente do contrato psicológico inerente às relações laborais, é quebrado a partir do momento em que o empregador, [...] permite que a trabalhadora, enquanto professora, seja sistematicamente desrespeitada por superior hierárquico, expondo-a a situações humilhantes em relação aos demais colegas. Deve, pois, indenizar a vítima do indevido tratamento pelos danos extrapatrimoniais que veio a sofrer em razão da ofensa. Intelecção das normas contidas nos arts. 5º, inciso X, do Texto Maior, 186, 832 e 833 do Código Civil. 2. DANO MORAL. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO - A reparação por danos morais deve ser mensurada tomando em consideração o critério da proporcionalidade, pois nessa espécie de danos em que não é possível uma mensuração precisa da indenização pecuniária, e sua finalidade é satisfatória constituindo um lenitivo ao sofrimento e à dor do ofendido e ao mesmo tempo uma mensagem pedagógica de forma a desestimular o agressor a prática de novos ilícitos. Recurso desprovido. (ROT: 0025154-04.2015.5.24.0001. Relator(a): FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Julgado em: 03-08-2017 - 2ª Turma;) (TRT-24. 2017)

Da ementa já é possível extrair no primeiro momento, a confirmação da existência do dano em decorrência do assédio moral, bem como as normas legais que subsidiam e apoiam a alegação de dano moral, como os anteriormente citados, artigo constitucional que garante um ambiente de trabalho sadio ao empregado (arts. 5º, inciso X, Constituição Federal), além dos dispositivos do Código Civil que versam sobre a responsabilidade civil e o dano. Noutro momento, a jurisprudência explica os critérios usados para a fixação da indenização além de citar ser a finalidade dessa além da compensação pelo sofrimento da vítima, mas como forma de “desestimular o agressor a prática de novos ilícitos”.

Do conteúdo da decisão, também se pode obter a imprescindibilidade da prova testemunhal, onde as duas oitivas atestam a veracidade do alegado resultante da análise dos depoimentos que apresentam consonância entre si, por logo “a prova demonstra tratamento diferenciado se não agressivo à autora”.

Para mais, cita a inércia da instituição de ensino e a sua responsabilidade, uma vez que “(a instituição) tinha pleno conhecimento, porém nenhuma medida adotou o que significa afirmar que era conivente com o ilícito que efetivamente agrediu a dignidade da autora caracterizando a figura do assédio moral”, corroborando ainda mais a tese da existência do dano moral no caso em questão.

De modo geral, com o estudo das decisões que se encontram dentro do recorte definido, pode-se analisar que embora se trate de elemento mais complexo de introdução na lide, a prova testemunhal oral apresenta valor probatório de suma importância, dado a sua capacidade simples de comprovar componentes obrigatórios para caracterização da relação de assédio: A lesão a imagem e honra compondo o dano à moral, juntamente da reiteração efetiva das agressões sofridas pela vítima, além dos elementos já definidos em lei para o dano como o

sinistro (nesse caso aquém de comprovação por se tratar de *danum in re ipsa*), o autor do ilícito e o nexu causal.

Não se excluí entretanto a importância de provas documentais, principalmente sob atenção mais detalhada de alegações singulares, como por exemplo a relação do assédio moral interligada a existência de horas extras como forma de punição ou inutilização das horas de trabalho do servidor. Da mesma maneira, quando a diminuição da moral se dá por meio de ofensas escritas mas não verbais, como as mensagens eletrônicas conforme citado em uma das decisões proferidas estudadas.

Outrossim, foi possível apreciar as formas pelas quais se perfaz o arbitramento dos valores balizadores para a indenização pelos danos morais decorrentes do assédio moral e das situações consequentes à lesão, sem prejudicar a definição de valores de outras formas de danos que possam ser observadas na situação fática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral está presente em vários campos sociais, principalmente nas relações que se baseiam em subordinação e hierarquia. O trabalho buscou abordar de maneira específica o assédio que acomete a classe docente no Brasil e os seus efeitos no plano social e jurídico, com o objetivo de explorar as concepções das doutrinas, jurisprudências e legislação vigente no país sobre o tema.

Os professores são um dos grupos mais fragilizados e desvalorizados entre as profissões da atualidade, sendo assim enfrentam dificuldades tanto na própria sala de aula, em relação à própria instituição de trabalho e na percepção da sociedade sobre o seu papel na evolução da formação técnica e social da biocenose.

Além da problemática afetar diretamente, os aspectos psicológicos e físicos da vítima, o respaldo na justiça trabalhista pode ser devidamente estudado por meio de comparação entre casos factuais e suas respectivas resoluções, sendo possível observar uma das principais adversidades encontradas na abordagem desse tipo de ilícito, a legítima comprovação e apresentação formal dos elementos probatórios a fim de amparar as alegações das vítimas e restar comprovada a relação do assédio.

Com o estudo das questões que possibilitam a prática do assédio e as formas de freiá-lo se torna mais simples de perceber o inconcesso, conseguir classifica-lo e prevenir-se com base nos direitos presentes nas legislações que lecionam e que dizem respeito ao tema, observando sobretudo, nos casos concretos a maneira que a judicialização do tema é tratada pelo judiciário,

a maneira como são vistos as provas sob a ótica do juízo, os meios que se utilizam para o reconhecimento da relação de assédio moral e a possibilidade de reparação do dano por meio da indenização legítima.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Guilherme W. G; OLIVEIRA, Bruno Silvio de. **Responsabilidade civil por danos morais e os direitos fundamentais**. Ambito jurídico. 01 Out. 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/responsabilidade-civil-por-danos-morais-e-os-direitos-fundamentais/>. Acesso em: 06 Out 2021

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília,DF, Out. 2017.

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. **Tribunal Regional do Trabalho (11º Região)(2ª Turma). Recurso Ordinário nº 00007227020145110015**, ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. REITERAÇÃO DA CONDOTA. FINALIDADE DE EXCLUSÃO. NÃO OCORRÊNCIA. Segundo a melhor doutrina, o ilícito de assédio moral no trabalho é caracterizado, principalmente, pela abusividade da conduta, pela natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, pela reiteração da conduta e pela finalidade de exclusão (...). Recurso Ordinário conhecido e não provido. Relator: Solange Maria Santiago Moraes, 11 de Fevereiro de 2015. Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000722-70.2014.5.11.0015/2>. Acesso em 05 out. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0024286-23.2019.5.24.0086**. Relator(a): ANDRÉ LUÍS MORAES DE OLIVEIRA. Data: 03 de Julho de 2020. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024286-23.2019.5.24.0086/1>. Acesso em: 16 Out. 2021

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0024311-84.2016.5.24.0007**. Relator(a): NERY SÁ E SILVA DE AZAMBUJA. Data: 11 de Fevereiro de 2020. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024311-84.2016.5.24.0007/1>. Acesso em: 13 Out. 2021

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0024564-19.2017.5.24.0021**. Relator(a): ANDRE LUIS MORAES DE OLIVEIRA. Data: 30 de Novembro de 2020. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025646-19.2017.5.24.0003/1>. Acesso em: 14 Out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0024564-93.2017.5.24.0021. CONFISSÃO REAL. INDEFERIMENTO DA PROVA TESTEMUNHAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. 1. A confissão da autora, que admite fato contrário ao seu interesse e favorável ao do adversário (nominada como confissão real, e distinta da confissão ficta, que gera presunção relativa e admite prova em contrário), torna-o verdadeiro e desnecessária a produção de prova testemunhal, nos termos dos artigos 370, parágrafo único, e 374, II, do CPC. 2. Preliminar rejeitada. Relator(a): ANDRE LUIS MORAES DE OLIVEIRA. Data: 30 de Novembro de 2020. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024564-93.2017.5.24.0021/2>. Acesso em: 10 Out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0025154-04.2015.5.24.0001. Relator(a): Data: 03 de Agosto de 2017. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025154-04.2015.5.24.0001/2>. Acesso em: 15 Out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0025409-25.2017.5.24.0022. Relator(a): JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA. Data: 26 de Novembro de 2019. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025409-25.2017.5.24.0022/1>. Acesso em: 16 Out. 2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: 0025738-85.2017.5.24.0006. Relator: LEONARDO ELY. Data: 22 de Setembro de 2020. Lex: Jurisprudência do TRT-24ª. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025738-85.2017.5.24.0006/1>. Acesso em: 13 Out. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. I Jornada de Direito do Trabalho. 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). AIRR-106600-41.2008.5.06.0012. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO. AUDIÊNCIA PARA OITIVA DE TESTEMUNHA. GRAVAÇÃO DE CONVERSA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. LICITUDE DA PROVA. [...] Relativamente à gravação de conversa realizada por um dos interlocutores, o entendimento desta Corte caminha no sentido da licitude da prova. Assim, não é possível divisar violação dos dispositivos invocados nem divergência jurisprudencial, ante o óbice do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. 2. FUNÇÃO EXERCIDA PELO RECLAMANTE. Com fundamento exclusivo em divergência jurisprudencial, o recurso de revista não alcança conhecimento, ante o óbice da Súmula nº 337 e da OJ nº 111 da SDI-1, ambas desta Corte e por não atender à dicção do art. 896, a, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido". Relator: Ministra Dora Maria da Costa, 03 de Abril de 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/885a7a091460d68d7eb2b3975dfc6480>. Acesso em: 09 Out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). "RECURSO DE REVISTA - GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM

O CONHECIMENTO DO OUTRO. PROVA LÍCITA . Na esteira do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte tem se posicionado no sentido de que é lícita a gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores quando não existir causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido". Relator: Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, 26 de Outubro de 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/28ea2fa21f88a77a591493b3f0c962f5>. Acesso em: 09 Out. 2021.

CEZNE, Andrea Nárriman; BALENSIEFER, Dirleia Aparecida. **Assédio moral a professores e a síndrome de burnout : Implicações jurídicas no âmbito trabalhista**. XII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Edição 2016.

CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho**. Faculdade de Direito - UnB. Brasília. 2016.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso Acesso em: 30 Set. 2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª. Ed. São Paulo. LTr, 2017.

ESTEVE, J. M.. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC. 1999

FARBER, B.A . Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho: Um estudo com professores Universitários. In: BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., organizadora. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

FERREIRA, J.B. Patologias da solidão. In: VIEIRA, F.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Vieira, Fernando de Oliveira (org.). Curitiba: Juruá, 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa**. 17ª e d. Rio de Janeiro. Editora Bertrand Brasil. 2019.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia*. Leymann in english. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em 30 de set. de 2021.

MARTINS, J. M. M. T. **Burnout na profissão docente**. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde. F.P.C.E.U.P., Porto. 2008

ROCHA, Sarah Hora. **Violência e assédio moral em face de exercentes da enfermagem: uma análise das relações de poder estabelecidas no ambiente laboral no setor da saúde**. Faculdade de direito de vitória mestrado em direitos e garantias fundamentais. Vitória. 2015

SANTOS. Josiele Souza. **Dano moral: conceito, espécies, fundamentos legais e jurisprudências**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 06 out 2021. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54836/dano-moral-conceito-especies-fundamentos-legais-e-jurisprudncias>. Acesso em: 06 out 2021.