

1 INTRODUÇÃO

O trabalho trata de uma das mais antigas práticas da humanidade, tendo vários objetivos, inclusive um valor social. Dentre as diversas ocupações na sociedade, encontra-se o profissional da educação, responsável pela transmissão de conhecimentos e formação dos demais integrantes da sociedade com o intuito de manter e elaborar os saberes, específicos e gerais.

Com o desenvolvimento da humanidade e do trabalho, foi-se exigindo cada vez mais do exercício profissional no decorrer da história, bem como as alterações sofridas pelo ambiente de trabalho. Após períodos críticos da história, a observação de direitos específicos foi abordada, dando voz a problemas enfrentados pelos trabalhadores, qual seja: a pressão excessiva 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, elucidando-nos sobre os riscos decorrentes da prática.

Evoluiu-se de tal modo que 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. Isso porque, a composição de elementos que comprovem o assédio moral tende a acontecer de modo soturno e implícito, manifestada por atitudes que costumariam ser rotineiras.

Por meio de pesquisa bibliográfica, que tomou por base os principais autores que dissertam sobre a temática, nas áreas jurídicas e da psicologia, permitiu-se a análise dos pontos arguidos nos processos judicializados, cuja discussão se refere ao resguardo dos direitos amparados pela legislação em relação ao assédio moral sofrido, atento, sobretudo, às particularidades enfrentadas pela categoria dos docentes.

Em atenção ao descrito, o presente trabalho objetiva a análise da incidência do assédio moral sofrido pelos professores, observando os direitos violados e suas consequências judiciais atrelada à possibilidade de reparação na esfera jurídica pelos danos sofridos. Em concomitância, com a elucidação acerca da dificuldade de comprovação do assédio em juízo na procura de maneiras a se evitar eventuais injustiças, a partir das decisões advindas das instituições judiciárias responsáveis pelo julgamento da lide. Para tanto, verificou-se o tratamento jurisprudencial conferido pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 24ª Região, Estado do Mato Grosso do Sul, nos últimos cinco anos para os casos envolvendo assédio moral e o grupo dos professores.

Sob tais circunstâncias, busca-se responder ao seguinte questionamento: quais as consequências jurídicas trazidas pela judicialização do assédio moral na categoria dos professores e as possíveis ações para coibir a prática e sua eventual reiteração?

2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO, CONTEXTO HISTÓRICO E AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Ao longo da história, a relação do homem com o que ele define e entende como trabalho passou por significativas mudanças, 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. Por esse motivo, foi deixado de lado a preocupação com o bem estar daquele, principalmente no tocante à 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. Isso porque, eram regiões onde se encontrava o maior potencial industrial do mundo, que tomaram força após as Grandes 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 à 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.

Antes de tudo, deve-se analisar separadamente cada uma das componentes do termo. Por “assédio” se entende, 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 se prende 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, em que está presente o elemento da subordinação hierárquica. Todavia, nem sempre é o que ocorre.

Conceitua Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1375), 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.

Observa-se aqui a definição, ainda que de forma abstrata dos elementos que caracterizam o assédio, quais sejam: 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 respeitados nomes sobre o tema, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen (2012, p. 65), 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.

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

Corroborando os conceitos apresentados dentro da jurisdição brasileira, a jurisprudência de alguns tribunais confirma o aduzido pelos doutrinadores supracitados, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região a seguir:

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. (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 à falta de comprovação das partículas elementares do fato caracterizador.

Sob outro prisma, Dejours (2008) confirma que as patologias do assédio são fundamentalmente referentes à solidão. Entende-se por patologias da solidão, “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). Possíveis consequências 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.

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 vítima. São exemplos práticas como 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. Para ilustrar, temos a condenação do Banco Santander ao pagamento de danos morais, em virtude de exposição a situações “humilhantes, vexatórias e com rigor excessivo”, configuradas como assédio moral praticado pela gerência de uma de suas agências na cobrança de metas (TRT 21, 2024).

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 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. E, principalmente, na virada do milênio, quando a ampla variedade de violência não-físicas ganha mais destaque e atenção da sociedade em geral e, conseqüentemente, dos legisladores e dos tribunais, uma vez que o tema conversa diretamente com as questões ligadas a psiquê humana e como afeta o comportamento.

O assédio moral é constituído por dois tipos de personagens que o integram. De um lado, há a figura do assediador, a pessoa responsável pela conduta abusiva, fazendo-se 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, o que acaba por minar o emocional do assediado e acarreta reações exacerbadas em resposta, de modo a desestabilizar o outro sujeito dentro do ambiente de trabalho.

Muitas vezes, também é possível identificar situações, em que o assédio é velado atrás de agressão passiva. Existem casos, por exemplo, que o assediador acredita legitimamente que pode impor cobranças abusivas ao empregado. Isso surge muito da ideia equivocada de que o empregado é uma propriedade do empregador e que este pode lhe tratar como bem entender.

No lado oposto, têm-se a figura do assediado, a pessoa, ou conjunto de pessoas, abusadas psicologicamente pelo agressor, e que se mostram fragilizadas e vulneráveis, diante do processo de desvalorização do seu trabalho e da sua própria pessoa.

Para além do conceito simples do assédio moral, é preciso compreender as suas principais classificações, porque essas diferenças constituem parte importante do entendimento acerca do modo pelo qual funciona tal prática.

A primeira classificação, trata-se da verticalidade/horizontalidade, a qual remete à ideia dos 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 modalidade se percebe nos assédios que são englobados pela classificação vertical anteriormente vista, pois as divide 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, também chamada de *mobbing*¹. Doutro modo, pode acontecer no sentido inverso, 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 à origem de pequenas relações de assédio dentro de uma relação maior já existente.

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

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, de igual modo a destruição da sua imagem atacando princípios e direitos fundamentais, implicando em danos de ordem física, moral e existencial, 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.

É incontestável, que o problema do assédio moral seja uma realidade evidente 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. Os mais diversos profissionais em suas respectivas áreas podem ser atingidos, 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 receber pressão em excesso, transformando-os em ambientes característicos e propícios para o surgimento dessa forma de assédio, como os campos da educação e da saúde.

No trabalho em questão, ater-se-á somente a esfera que abarca a área da educação, que apesar disso, trata de abundantes assuntos e fartas variáveis, uma vez que essa área está ligado a um grande número de habitantes do país, seja direta (discentes e docentes, nos mais variados graus), ou indiretamente (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, à medida que houve o progresso da sociedade, tende a exigir mais, tanto do profissional da educação, quanto da respectiva instituição responsável. Para além, “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, tendo como consequência direta o desestímulo da atuação do trabalho do docente.

Explica, sucintamente, Esteve (1999, s/p, grifo nosso), 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.

O escritor, traz uma explicação profunda sobre a mudança na imagem dos professores com o passar dos anos e qual o seu papel assumido, o qual passou de um insigne prestígio ante o corpo social dada a influência sobre a formação técnica e cultural da base da comunidade, até chegar num momento de constante desvalorização, cujos fatores desencadeadores se traduzem nas alterações promovidas pelo imaginário social acerca do 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. 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.

Denota-se que as relações de assédio no ambiente educacional, protagonizadas pelos professores são constituídas, na maior parte dos casos, por situações adversas. Cita-se que, como primeira das situações adversas, a relação direta com os consumidores do serviço que a instituição, por meio do professor, entrega a eles, quais sejam os pais e alunos

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 – Fete/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 supracitada, foi possível observar que a principal fonte de assédio moral no trabalho docente indicadas pelos próprios profissionais são os 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, diferente 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.

Tal situação pode ser agravada, dentre outros fatores, pela omissão da própria instituição de ensino que coloca o professor para lidar com questões de aprendizado de maneira direta com a família do aluno, sem a intermediação de uma coordenação pedagógica, por exemplo.

3 DANO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

Em razão de ser uma prática capaz de gerar danos a outra pessoa, tal relação recai sobre o sistema judiciário. Intenta-se o reconhecimento do dano moral sofrido pela vítima, ao passo que se busca a identificação dos responsáveis pelo efetivo dano, de modo a observar a legalidade do pedido e, principalmente, a comprovação do dano sofrido por meio do assédio. A tipificação do dano é importante para que não fruste as expectativas da vítima no caso de não caracterização do assédio moral, por exemplo, ou ainda, para que não haja um 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, a fim de se compreender por completo as consequências resultantes deste tipo grave de incidente trabalhista.

Em primeiro lugar, estabelece-se o conceito 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, s/p).

Verificar-se que 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, s/p).

Deste modo, o dano moral se trata de um atentado ao íntimo de um sujeito, este que pode decorrer de transgressões aos interesses e aos direitos de um particular, de forma a penalizar o autor do fato para reparar a lesão causada. Tal reparação pode se dar pela via do pagamento de uma compensação pecuniária a vítima, pois se trata de um típico caso em que o não se pode repor a coisa *in natura* ao estado anterior (ALMEIDA; OLIVEIRA, 2013, s/p).

Direitos esses, defendidos pela Carta Magna em seu artigo 5º, inciso 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 (BRASIL, 1988).

Nessa situação, pode ser configurada a responsabilidade civil do indivíduo causador da lesão a direito de terceiro, conforme discrimina o Código Civil Brasileiro, em seu artigo 927, quando obriga o autor de dano a outrem, por ato ilícito, a indenizar a vítima, seja por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência. É preciso que seja dada garantia àquele com direito lesado, e que possui natureza compensatória, punido aquele responsável pela lesão de direito mediante a compensação e o desincentivando de eventual reincidência na prática.

Não obstante, cabe a responsabilidade indireta objetiva ao empregador, independente da comprovação de culpa. Neste sentido, o artigo 927, parágrafo único, combinado com o artigo 932, III, ambos do Código Civil, definem que será responsável pela reparação civil, na hipótese de seus “empregados, serviçais 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 (BRASIL, 2002).

3.2 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 em decisões de órgãos ligados ao direito e processo do trabalho.

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 adequada 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, que tratam, da incontinência de conduta, ou do mau procedimento, ao lado do ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas (BRASIL, 1943), respectivamente.

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, que tratam das situações em que não há o cumprimento das obrigações contratuais, e da prática ato lesivo da honra e da boa-fama, pelo empregador, ou seus prepostos, contra o empregado, ou pessoas de sua família (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, às vítimas do mal estar do docente em relação ao assédio sofrido, seja

diretamente nas relações de trabalho, por meio da CLT, seja no pleito de indenização pela transgressão sofrida, com fundamentos constitucionais e civilistas.

4 DIFICULDADE PROBATÓRIA E A JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 24ª REGIÃO/MS

Em relação ao instituto processual trabalhista, o primeiro obstáculo da constituição de provas nos processos de assédio moral se refere à falta de legislação processual trabalhista robusta e à sistematização precária 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, o juízo da seara trabalhista é compelido a buscar respostas no processo civil de forma suplementar, com base no permissivo do art. 769 da CLT e, de modo a observar a compatibilidade de aplicação ao caso concreto, concorrendo na possibilidade de erro de interpretação, o que ocasionaria prejuízo à lide.

Enquanto o instituto processual civil tem como foco a composição de provas que apontem para a verdade formal, o processo trabalhista se preocupa, em princípio na busca da verdade real, ou seja, a primazia da realidade. A razão seria o não afastamento do princípio basilar do direito processual do trabalho, o qual objetiva a minimização da desigualdade real das partes, típica do direito material do trabalho, constituído por diferenças que podem atrapalhar o equilíbrio do desenvolvimento da demanda.

Outra questão enfrentada no tocante à 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 atribuí o ônus da comprovação àquele que a alega, isto é, a tarefa da comprovação do afirmado.

Com a evolução dos institutos jurídicos, a doutrina moderna dividiu o ônus da prova entre autor e réu, da seguinte forma: 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. Por outro lado, dispõe a CLT sobre a atribuição do ônus no artigo 818, incumbindo o ônus para a parte que fizer as alegações. Trata-se de uma adaptação daquilo que é preconizado pelo Código de Processo Civil brasileiro, em seu artigo 333. Neste dispositivo legal, a incumbência de provar o fato constitutivo de seu direito é conferida ao autor, sendo o réu responsável por

apresentar provas relativas à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Ainda, não serão aplicadas tais regras nas hipóteses de direito indisponível da parte e, quando se tornar demasiado difícil o exercício do direito a uma das partes. Logo, haverá, nestas situações, a distribuição diversa do ônus probandi (BRASIL, 2002).

Ao estabelecer a forma pela qual é distribuído o ônus das alegações feitas no âmbito judicial, viabiliza-se a compreensão do julgador, de maneira a 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 do fato alegado pelos atos danosos causados e que cerceiam os valores do trabalho em observância do dano moral presumido ou *danun in re ipsa*. Assim, como dependendo somente da comprovação dos fatos que causam o dano, visto 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 o ponto mais crítico em relação ao reconhecimento da existência do assédio entre as partes. O que se deve ao fato de grande parte das provas contra o assédio moral serem subjetivas e de caráter imaterial. Por este motivo, para além da prova testemunhal, o rol probatório disponível ao auxílio na caracterização da ilegalidade passa a ser extenso, tais como bilhetes, memorandos, anotações referentes a data, eventos relacionados, e-mails, dentre outros.

Defronte à gravidade da situação e aos efeitos na sociedade decorrentes da prática do assédio moral, restou pacificado pelos principais tribunais, o uso de gravações de conversa, figurando-se como uma das principais formas de constatação da existência do assédio moral. Conforme se extrai do posicionamento do 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, tal qual a gravação, considerada legal, facilitadora da composição, bem como de difícil de contaminação.

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 caracterização, além das citadas, é a prova testemunhal, como um outro funcionário que possa ter presenciado alguma hostilidade de forma mais direta.

Todavia, não se trata de maneira simples, uma vez que tal agente pode ser influenciado, direta ou indiretamente, por pressão causada pelo empregador com o objetivo de evitar denúncias. E, até mesmo, estar sujeita a punições ilegais semelhantes àquelas sofridas pelas vítimas, ou demissão, caso confirme as ofensas sofridas por aquele.

Cabe ressaltar, que podem ocorrer situações, em que a vítima busca 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 isolado, e não de toda a relação recorrente de assédio, que prescinde do elemento repetição para sua configuração. Nesses casos, se a ilicitude configurar como ato lesivo à honra ou à imagem, de modo a caracterizar ofensa à personalidade e que se comprove o dano à moral da vítima, o operador do direito deve conceder o direito à indenização por ofensa em favor do autor da ação.

5.1 ANÁLISE DE CASO

Com o objetivo de melhor ilustrar toda a situação e os pontos levantados sobre a questão retratada, é importante observar os elementos presentes e suas aplicações nos casos concretos sobre a temática. Para isso, faz-se um recorte espaço-temporal com a finalidade de estabelecer um recorte para a amostragem apreciada e comparada.

O recorte feito se limitará às decisões proferidas em segundo grau, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região, que tem como jurisdição o estado do Mato Grosso do Sul, para as decisões proferidas nos últimos cinco anos por este órgão, que envolvam casos de assédio moral relacionado aos professores.

Em primeiro estudo, temos um caso que retrata a 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 da situação, 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, o que corrobora o descrito pela doutrina em geral sobre como ocorre essa prática. São citados o salário da vítima, a multiplicidade de funções atribuídas que fogem a função, a imposição de metas com elevado grau de dificuldade de cumprimento, envio de e-mails constrangedores, coação para trabalhar em folgas e o excesso de vigilância.

Sob outra ótica, a jurisprudência em foco decide acerca do 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” (TRT-24, 2020), uma vez da já citada dificuldade para a juntada de elementos probatórios do assédio, deixando claro não ser um tipo de matéria de fácil comprovação e resolução.

Na conclusão do acórdão, o relator orienta sobre a linha tênue de definição entre o assédio moral, caracterizado pela reiteração da prática abusiva, e o mero aborrecimento. 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” (TRT-24, 2020). E, por fim, dá provimento ao recurso da reclamada, afastando a condenação anterior da primeira instância, que concedeu indenização decorrente do assédio moral.

Apreciando outras demandas, pode-se perceber que a maior causa de afastamento da indenização de danos morais em decorrência do assédio moral se deve à ausência de elemento probatório suficiente para a sua caracterização, de modo a transgredir o direito da vítima, conforme descrito pelo relator no julgado a seguir:

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 sofre 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 acerca da sobrecarga de serviço que a vítima teria sofrido, decorrente da falta de funcionários para o auxílio da função desempenhada, o que acarretou o acúmulo dos cargos de docente com o trabalho de coordenadora.

Como ponto comum entre algumas decisões, denota-se 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. Veja:

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 as lides, verifica-se que, embora existam comprovações do ilícito é declarada a não viabilidade acerca da 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. Como desfecho, tem-se a improcedência ao pagamento dos danos morais decorrente do assédio, cujo argumento se perfaz na não incidência de condenação de mero aborrecimento laboral injustamente travestido de danos morais.

Ao passo que, nos casos, cuja decisão é favorável para a vítima, há o destaque para a importância central do testemunho oral como elemento de prova para que seja definida a existência da ofensa legítima e o pleito da indenização a seu favor.

Na situação destacada a seguir, trata-se de assédio com a presença de desmoralização do docente, em frente aos seus alunos, e com testemunho, ainda que por meio de terceiros, cujo papel foi imprescindível para a 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 notável que a prova testemunhal, que apresenta situação que lhe foi narrada sobre a situação, constitui-se numa peça chave para que a decisão seja favorável e enseje uma indenização.

Por última análise, selecionou-se a seguinte decisão, 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).

A partir da ementa, 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 (artigo 5º, inciso X, CF/88). Somado ao

argumento constitucional, tem-se os dispositivos do Código Civil que versam sobre a responsabilidade civil e o dano. Noutra oportunidade, a jurisprudência explica os critérios usados para a fixação da indenização, assim como menciona ser a finalidade dessa, que não se resume à compensação pelo sofrimento da vítima, mas também atua como forma de “desestimular o agressor a prática de novos ilícitos” (TRT-24, 2017).

Do conteúdo da decisão, obtém-se, igualmente, a imprescindibilidade da prova testemunhal, pela qual as duas oitivas atestam a veracidade do alegado resultante da análise dos depoimentos que apresentam consonância entre si. Logo “a prova demonstra tratamento diferenciado se não agressivo à autora” (TRT-24, 2017).

Para corroborar, cita-se 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” (TRT-24, 2017), o que fortalece 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 se constitui de um significativo valor probatório, em razão da sua capacidade simples de comprovar componentes obrigatórios para caracterização da relação de assédio. São eles: a lesão a imagem e a 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 quem de comprovação por se tratar de *danum in re ipsa*), o autor do ilícito e o nexo causal.

Não se exclui, entretanto, a importância de provas documentais, principalmente sob atenção mais detalhada de alegações singulares, por exemplo, a relação do assédio moral interligada à 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 cotadas numa das decisões 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 constituem de subordinação e de hierarquia. O trabalho buscou abordar, de maneira específica, o assédio que acomete a classe docente e os seus efeitos no plano social e jurídico. Com o escopo de explorar as concepções doutrinária, jurisprudencial, do TRT da 24ª Região, no Estado do Mato Grosso do Sul, bem como a legislação vigente no país sobre o tema.

É evidente a fragilização e desvalorização dos professores em contraposição às demais as profissões da atualidade. O que está interligado ao enfrentamento de dificuldades, por este grupo, tanto na sala de aula, em relação à própria instituição de trabalho, quanto na percepção da sociedade sobre o seu papel na evolução da formação técnica e social.

Além da problemática afetar diretamente, os aspectos psicológicos e físicos da vítima, o respaldo pela justiça trabalhista pode ser devidamente estudado por meio de comparação entre casos factuais e suas respectivas resoluções. Observa-se, portanto, uma das principais adversidades encontradas na abordagem desse tipo de prática, qual seja: a legítima comprovação e a apresentação formal dos elementos probatórios, com o fim de amparar as alegações das vítimas e alcançar a comprovação da relação de assédio.

Com o estudo das questões que possibilitam a prática do assédio e as principais formas de combate se torna perceptível a dificuldade entre a classificação e a prevenção com base nos direitos presentes nas legislações sobre a temática. Denota-se, sobretudo, nos casos concretos judicializados, que a apresentação do conjunto probatório consistente reflete diretamente nos mecanismos utilizados 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. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/responsabilidade-civil-por-danos-morais-e-os-direitos-fundamentais/>. Acesso em: 06 Out 2022.

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

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

_____. **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.

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.** 16. Ed. São Paulo. LTr, 2017.

ESTEVE, José Manuel. **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.** 17. ed. 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 – FDV. Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais - Dissertação de 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-espccies-fundamentos-legais-e-jurisprudncias>. Acesso em: 06 out 2021.

TRT 11ª Região - Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 00007227020145110015.** Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000722-70.2014.5.11.0015/2>. Acesso em 05 out. 2021.

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0024286-23.2019.5.24.0086**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024286-23.2019.5.24.0086/1>. Acesso em: 16 Out. 2021

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0024311-84.2016.5.24.0007**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024311-84.2016.5.24.0007/1>. Acesso em: 13 Out. 2021

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0024564-19.2017.5.24.0021**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025646-19.2017.5.24.0003/1>. Acesso em: 14 Out. 2021.

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0024564-93.2017.5.24.0021**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024564-93.2017.5.24.0021/2>. Acesso em: 10 Out. 2021.

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0025154-04.2015.5.24.0001**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025154-04.2015.5.24.0001/2>. Acesso em: 15 Out. 2021.

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0025409-25.2017.5.24.0022**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025409-25.2017.5.24.0022/1>. Acesso em: 16 Out. 2021.

TRT 24ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 0025738-85.2017.5.24.0006**. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025738-85.2017.5.24.0006/1>. Acesso em: 13 Out. 2021.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **I Jornada de Direito do Trabalho**. 2007.

TST - Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/28ea2fa21f88a77a591493b3f0c962f5>. Acesso em: 09 Out. 2021.

TST - Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **AIRR-106600-41.2008.5.06.0012**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/885a7a091460d68d7eb2b3975dfc6480>. Acesso em: 09 Out. 2021.