O ASSÉDIO MORAL NA ATIVIDADE DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: UMA ABORDAGEM JURÍDICA

Carolina Spack Kemmelmeier (Unioeste)
carolina_sk@uol.com.br

Resumo

A presente pesquisa centra-se na figura do assédio moral, mais especificamente, no contexto da atividade docente em instituições de ensino superior no Brasil. Objetiva-se refletir a respeito dessa problemática a partir da conceituação jurídica do assédio moral; do estabelecimento de relações com as normas protetivas à saúde e à segurança do empregado; e da investigação sobre as decisões provenientes dos tribunais trabalhistas a respeito de tal problema quando são chamados a se pronunciar em uma demanda do docente em face da instituição de ensino superior. O estudo dessa temática parte do pressuposto, estabelecido em pesquisas anteriores e notícias veiculadas nos meios de comunicação, de ocorrência do assédio moral no ambiente das instituições de ensino superior, inclusive em percentuais mais significativos do que em outras atividades. Também adota como ponto de partida o aumento de ações trabalhistas que versam sobre esse assunto. Por sua vez, o enfoque jurídico se deve ao fato de que o Direito do Trabalho, enquanto dimensão normativa do mundo do trabalho, deveria ser instrumento por excelência para a proteção dos docentes e de seu ambiente de atuação profissional. Diante das transformações no mundo do trabalho e da precarização da atividade docente, a atuação jurisdicional passa a lidar com demandas que ultrapassam o debate sobre os institutos formalmente previstos e delimitados na legislação trabalhistas, como é o caso do assédio moral. A reflexão sobre a construção do conceito jurídico dessa figura pelos tribunais trabalhistas visa a contribuir para a identificação de quais os limites para a

organização do trabalho docente e a conscientização sobre a ilicitude dessas práticas assediadoras. Acredita-se, ainda, que esse estudo contribui no sentido de localizar decisões judiciais que versem sobre assédio moral, e, em seguida, analisar as diferentes interpretações jurídicas quanto à caracterização desse. Trata-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial que se desenvolve sob a perspectiva histórico-crítica. Nesse sentido, não se limita à análise dogmática do objeto, mas também, busca estabelecer relações e compreender significados implicados nesse processo de organização do trabalho docente. Como resultado, observa-se uma tendência à interpretação restritiva da caracterização do assédio moral, seja quanto às condutas, seja quanto aos meios de prova, aspecto esse que pode comprometer o papel protetivo do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Atividade docente. Assédio moral. Direito do Trabalho.

1. Introdução

O estudo apresentado tem como foco o problema do assédio moral, mais precisamente, na atividade docente em instituições de ensino superior (IES) no Brasil.

Busca-se, através dessa investigação, refletir a respeito da conceituação jurídica do assédio moral; estabelecer relações sobre a conduta assediadora com as normas protetivas do Direito do Trabalho, notadamente aqueles que dizem respeito à saúde e à segurança do empregado, bem como, investigar sobre as decisões provenientes do Poder Judiciário que versem sobre essa questão.

Esse enfoque se justifica na medida em que pesquisas anteriores têm noticiado o aumento do número de queixas envolvendo o assédio moral no mundo do trabalho em geral e também sobre dados encontrados que afirmam que a atividade docente é uma das mais propícias para a

ocorrência desse problema, conforme será oportunamente detalhado no desenvolvimento desse estudo.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial que se desenvolve sob a perspectiva histórico-crítica. Nesse sentido, não se limita à análise dogmática do objeto, mas se propõe também a estabelecer relações e compreender significados implicados nesse processo de organização do trabalho docente.

Para tanto, estruturou-se o artigo em três partes. A primeira delas versa sobre a conceituação de assédio moral, seus elementos caracterizadores e dados que indicam as proporções que esse possui no mundo do trabalho e, mais particularmente, nas IES.

Em um segundo momento, foca-se o sistema jurídico de proteção do trabalhador frente às práticas assediadoras. Através dessa investigação, visa-se a analisar quais os dispositivos legais que se relacionam ao problema, bem como, os projetos de lei que tratam da questão.

A terceira parte, por sua vez, apresenta os casos encontrados e busca através desses encontrar parâmetros indicativos sobre a conceituação de assédio moral adotada pelo Poder Judiciário e sobre como esse problema presente nas IES tem sido apreciado pelos Tribunais.

2. O assédio moral no ambiente de trabalho docente

Marie France-Hirigoyen (2003, p. 65) conceitua o assédio moral[1] como sendo "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho."

[1] Em termos de nomenclatura, prevalece no Brasil a adoção da expressão assédio moral. Todavia, também são utilizadas outras expressões para tratar dessa problemática, tais como psicoterror, tortura psicológica, humilhações no trabalho. No direito comparado, encontra-se a adoção das seguintes denominações: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos); *bullying* (Austrália e Inglaterra); *harassement, emotional abuse* ou *mistreatement* (Estados Unidos da América); *harcèlement moral* (França) e *ijime ou murahacibu* (Japão). (Pamplona, p. 1.079; Fonseca, p. 36)

Por sua vez, Martha Harlfeld Furtado de Mendonça Schmidt (2002, p. 177) constrói a seguinte conceituação dessa figura: "(...) pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento".

Essa problemática passa a ser investigada como questão própria e específica a partir dos estudos de Heinz Leymann, em meados de 1980, e ganha ampla disseminação através das publicações de Marie-France Hirigoyen, no final da década de 90 na França e, no cenário brasileiro, com a pesquisa desenvolvida por Margarida Barreto em nível de mestrado e doutorado. Vale destacar que todos esses estudos partiam de uma abordagem voltada para a área da saúde do trabalho – Psiquiatria, Psicologia e Medicina do trabalho – e apenas posteriormente passam a ser analisados também pelo Direito do Trabalho (Cavalcanti, 2005 p. 96).

Conforme esclarece Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1.079), o assédio moral não se trata de figura restrita ao mundo do trabalho, podendo ser encontrado em "qualquer ambiente onde haja uma coletividade", tais como no ambiente familiar, instituições religiosas e corporações militares, entre outros. Todavia, diante das particularidades do ambiente do trabalho é nesse contexto em que se tem concentrado a maioria das investigações sobre o assunto e é também sob esse enfoque que se desenvolve o presente estudo.

Das diversas caracterizações dessa forma de conduta no ambiente de trabalho, sobressaem-se como elementos definidores sob a perspectiva jurídica: a) a conduta abusiva, ou seja, que o assediador ultrapasse os limites aceitáveis de convivência; b) a natureza psicológica do atentado à dignidade do indivíduo, já que não se trata de uma violência física ao empregado, c) a reiteração de condutas, vez que se tem entendido que para configuração do assédio moral deve existir necessariamente uma pluralidade de condutas; d) finalidade de exclusão do ambiente de trabalho, a qual pode ser explícita ou, como é mais comum, implícita, sob a aparência

de uma busca pela motivação, produtividade ou resultados no âmbito do trabalho. (Pamplona, 2006 p. 1.080-1.081)

Os autores que abordam a questão do assédio moral tendem a enfatizar o agravamento dessas práticas e o fato de que esse é um problema de proporções mundiais. Nesse sentido, tem-se pesquisa divulgada pela Organziação Internacional do Trabalho no ano de 2000, segundo a qual na União Européia o assédio moral atinge 9% (13 milhões) dos trabalhadores. E mais, constatou-se que 47% dessas vítimas sofrem de stress e outros problemas psíquicos[2].

No cenário brasileiro, a pesquisa realizada por Margarida Barreto, no período de março de 1996 a julho de 1998 com trabalhadores das indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas e cosméticos de São Paulo, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados (494 mulheres e 376 homens) referiram vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho, impostos pelo superior hierárquico, forçando-os, freqüentemente, a desistir do emprego. E em pesquisa, posteriormente realizada no âmbito nacional com 4.718 trabalhadores, verificou-se que 68% destes disseram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana. E ainda, 66% afirmaram que foram intimidados por seus respectivos superiores. Verificou-se também que a maior incidência de assédio é constatada na região Sudeste (66%), seguida pela região Sul (21%) (*apud* Peixoto, 2002).

E mais, Nara Anchises (*apud* Saladini, 2007, p. 966) traz dados sobre o número de queixas nas Delegacias Regionais do Trabalho. Segundo a autora, em 2002, foram registradas 231 queixas de assédio moral. Já no ano de 2004, esse número foi de 484, representando um aumento de aproximadamente 110%.

Essa intensificação das práticas assediadoras pode ser relacionada com transformações no mundo do trabalho, notadamente a partir da década de 90, tais como, reestruturação produtiva com adoção do modelo de acumulação flexível, flexibilização dos direitos trabalhistas e precarização

[2] Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/eusurvey/eusurvey.htm, Acesso em: 20.03.08

das condições de trabalho, competitividade extremada e diminuição da representatividade dos sindicatos. No caso da realidade brasileira, ainda se deve levar em consideração as características próprias de uma sociedade marcada pelo patriarcalismo e pela falsa cordialidade, as quais "mascaram a perversidade do comportamento agressivo, intensificando ainda mais esse quadro de exploração e submissão do trabalhador" (Cavalcanti, 2005 p. 96).

Especificamente no caso da educação, Hirigoyen (2002), em sua investigação desenvolvida na França, chegou à conclusão que essa, ao lado da administração pública e do comércio, é um dos setores mais afetados pelo assédio moral. Segunda a autora, isso se deve a que na atividade docente usualmente não há uma codificação expressa e detalhada dos comportamentos, o que possibilita a atribuição de "erros" com maior facilidade ao assediado.

Vânia Cláudia Spoti Caran (2007, p. 76), em dissertação de mestrado que investigou o assédio moral na atividade docente em Instituições de Ensino Superior (IES), identificou que nesse ambiente é usual que se atribua ao professor toda a responsabilidade pedagógica e disciplinar e que ocorrem com freqüência processos de estigmatização do docente por seus superiores ou colegas. Cita como exemplo dessa prática o caso de professor em universidade estadual paulista que foi sistematicamente desmoralizado por seus colegas por ter desenvolvido uma teoria contrária àquela adotada pelos demais professores.

Também observa a autora que um problema usual nas instituições de ensino superior são falhas nos canais de comunicação, sendo freqüentes problemas dessa espécie entre chefias e subordinados. Nesse sentido, menciona caso em que professores de uma universidade foram informados apenas pela imprensa local de que fora aberto processo seletivo de docentes para as disciplinas que ministravam naquela própria instituição.

Constata, ainda, que o assédio moral se observa com maior intensidade quando relacionado à atividade de pesquisa. Esse seria resultado da competitividade extremada, da pressão por resultados e de

práticas perversas para apropriação das idéias de pesquisa de subordinados ou colegas.

Menciona também a cobrança e a pressão por resultados que caracterizam a atividade docente no ensino superior, tais como cobrança pela produção quantitativa e qualitativa de artigos, a participação em eventos, a participação em projetos de pesquisa e extensão, isso acumulado com a atribuição de um número muitas vezes incompatível de turmas de graduação ou de alunos por turma, gerando uma "quantificação da relação docente-discente". E conclui, afirmando que "a academia construída dessa forma, com competitividade por cargos, publicações e pesquisas financiadas, é um local em que existe um ambiente propício à ocorrência de situações relativas ao assédio moral".

Sobre os dados colhidos junto a 54 docentes de Instituição de Ensino Superior de uma Universidade Estadual de São Paulo em dezembro de 2006, essa autora identificou que 40,7% dos entrevistados se declararam vítima de assédio moral na IES e 18,5% afirmaram que talvez tenham sofrido tal prática. Quando a questão foi colocada em termos de existência de assédio moral na Universidade, de uma forma que implicava menor exposição do entrevistado, os percentuais aumentaram significativamente, tendo-se que 70,4% responderam afirmativa à questão.

Quanto às condutas que caracterizam o assédio moral na atividade docente, constatou-se que a maior parte está relacionada ao chamado assédio moral horizontal, ou seja, praticado entre colegas de trabalho, sem ascendência hierárquica e esse ocorria através de ofensas, gritos, difamações, fofocas, desqualificação, pressão em concursos para ingresso de professores e ameaças quanto à legitimidade do assediado em seu cargo.

Com relação ao assédio moral vertical descendente, aquele praticado pela chefia em relação aos subordinados, esse foi citado em menor proporção pelos entrevistados e se caracterizava pelas seguintes condutas: atribuir ao subordinado a qualidade de incompetente, ridicularizações, ofensas, retirada dos subordinados de comissões sem comunicação ou consulta prévia. Conforme relata a pesquisadora, no estudo em questão não

foi constatada a ocorrência de assédio moral vertical ascendente, ou seja, praticado pelos subordinados em relação à chefia.

Esses resultados, ainda que isolados a uma instituição em específico, já sinalizam sobre o problema da conduta assediadora na atividade docente e sobre a forma como esse se desenvolve dentro desse ambiente de trabalho.

3. O assédio moral e o sistema jurídico de proteção ao trabalhador

Em termos de ordenamento jurídico, não existe até o presente momento norma de âmbito nacional definindo o assédio moral e disciplinando expressamente as conseqüências jurídicas dessa conduta. Todavia, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional dois projetos de lei que tratam da conduta assediadora. O primeiro deles, o Projeto de Lei n. 4742/2001, em trâmite perante o Congresso Nacional, tipifica como crime a conduta assediadora no ambiente de trabalho, prevendo pena de detenção de um a dois anos para o assediador. A segunda iniciativa legislativa, o Projeto de Lei n. 2369/2003, define legalmente assédio moral no âmbito da relação de emprego, estabelece critérios para fixação de valor da indenização a ser paga pelo empregador ao assediado e a obrigação do empregador de preservar a higidez do ambiente de trabalho, prevenindo e coibindo a ocorrência deste problema, nos seguintes termos:

> Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.
>
> Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:
>
> I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
>
> II - afete sua higidez física ou mental, ou
>
> III – comprometa a sua carreira profissional.
>
> Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Por sua vez, já existem diversas leis, aplicáveis apenas no âmbito das relações de trabalho da administração pública, que tratam da figura do assédio moral. Nesse caso, cita-se a título de exemplo os Estados do Rio de Janeiro e de São Paulo e os municípios de Americanas, Campinas, Cascavel, Guarulhos, Iracemópolis, Jaboticabal, Natal, Porto Alegre, São Gabriel de Oeste e São Paulo. (Cavalcanti, 2005, p. 103).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apenas aborda indiretamente a questão, em seu art. 482, b e 483, a, b e d, ao prever, respectiva mente, a extinção do contrato de trabalho por justa causa do

empregado assediador e a possiblidade do assediado pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho. Tais dispositivos, conforme observa Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 39), fornecem uma "abordagem superficial" e "não estabelecem meios satisfativos de compensação ao assediado, nem abrangem medidas preventivas da ocorrência do mal".

A ausência de uma previsão legislativa expressa e abrangente, entretanto, não impede que o Direito do Trabalho coíba a prática do assédio moral. Para tanto, utiliza-se de princípios e normas gerais constantes da Constituição Federal e na legislação trabalhista.

Primeiramente, é de se destacar que a doutrina juslaboralista enquadra o assédio moral como violação aos direitos de personalidade do empregado e ofensa à sua dignidade. Pamplona Filho (2006, p. 1.079) afirma, inclusive, que é princípio da dignidade humana o real fundamento da tutela jurídica do assédio moral.

Nesse sentido, pode ser invocado o art. 1º da Constituição Federal, o qual prevê como fundamento da República Federativa brasileira a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Fonseca, p. 42; Cavalcanti, p. 102). Também é fundamentação para a ilicitude do assédio moral o disposto no art. 5º, inciso II da Constituição Federal, o qual estabelece como direito fundamental a vedação ao tratamento desumano ou degradante.

A principal forma de reparação dessa atitude ilícita tem sido o reconhecimento de danos morais e a condenação ao pagamento de indenização correspondente, com fundamento nos art. 186 e seguintes do Código Civil. A responsabilidade pelo pagamento de tal indenização é atribuída ao empregador, já que esse, por ser detentor de poder diretivo ante seus empregados, tem a "obrigação de administrar tanto conflitos existentes entre empregados do mesmo grau hierárquico, quanto o decorrente das próprias relações hierárquicas" (Saladini, 2007, p. 967)

Além da ofensa à dignidade do ser humano, a conduta assediadora também pode ser entendida como prática prejudicial à saúde do empregado e degradante do meio ambiente do trabalho. Segundo pesquisa desenvolvida por Margarida Barreto "cerca de 70% dos homens assediados

pensaram em cometer suicídio, 90% das mulheres sofreram de pensamentos fixos e perda de memória, 70% dos homens e 50% das mulheres tiveram depressão" (apud Fonseca, p. 35). Nesse sentido, o assédio moral viola também o art. 200, VIII da Constituição Federal, o qual estabelece a proteção do meio ambiente do trabalho e o art. 7º, XXII da Constituição Federal que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Nesses casos, é possível que a conduta assediadora esteja relacionada ao desenvolvimento de doença profissional e, conseqüentemente, ao enquadramento desta como acidente de trabalho, com fundamento no art. 20, incisos I e II da Lei 8.213/91.

Vale destacar que o Decreto n. 3.048/99 que regulamenta o Regime Geral da Previdência Social, em seu Anexo II, lista B, elenca como doenças profissionais e do trabalho "transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho". Entre esses são previstas aquelas que representam "reações ao stress grave e transtornos de adaptação" e o "estado de stress pós-traumático", bem como, elenca expressamente como doença profissional a chamada síndrome de *burn out*, também denominada de síndrome do esgotamento profissional. Todas essas podem ser decorrentes de situações de assédio moral. Dessa forma, conforme pontua Fonseca (2007, p. 44), encontra-se positivado em nosso ordenamento jurídico o reconhecimento de doenças profissionais desencadeadas pelo assédio moral para fins previdenciários.

Em tal contexto, o assediado vítima de doença profissional decorrente do assédio moral faria jus ao benefício previdenciário de auxílio-doença e de estabilidade no emprego quando tiver alta médica para retornar às suas funções. E mais, tais desdobramentos não afastam a responsabilidade do empregador pela correspondente indenização por dano moral, bem como pelos danos materiais decorrentes de despesas com tratamento médico, psicológico e medicamentoso.

Cumpre mencionar ainda que o assédio moral, em virtude de suas repercussões não apenas no plano individual, mas afetando o ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores e mais, quando praticado ou tolerado

de forma reiterada pelo empregador, também poderia ser fato gerador da figura do dano social. Esse corresponde, segundo Jorge Luiz Souto Maior (2006), ao seguinte conceito em tese aprovada pelo XIII Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho:

> As agressões reincidentes aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la, mesmo por atuação "ex officio".

A fundamentação jurídica para tanto, segundo o autor, reside principalmente no art. 404, parágrafo único do Código Civil, a qual autoriza a condenação do agressor contumaz ao pagamento de uma indenização suplementar, revertendo-se esta para um fundo público.

Dessa forma, ainda que não se encontre até o presente momento norma geral e expressa sobre a figura do assédio moral no ambiente do trabalho, pode-se observar que existem diversos dispositivos legais que possibilitam ao Poder Judiciário reprimir essa forma de conduta e impor sanções ao empregador que estimula ou tolera tais práticas, inclusive no que diz respeito às IES.

4. O assédio moral na atividade docente segundo a interpretação do Poder Judiciário

Considerando a organização judiciária e a divisão de competência material, uma controvérsia envolvendo assédio moral em IES pode ser julgada por tribunais diversos. Caso se trate de docente vinculado à IES privada ou à IES pública com vínculo de trabalho celetista, essa controvérsia seria de competência da Justiça do Trabalho. Na hipótese de professor que exerça sua atividade em IES federal ou estadual e tenha

vínculo estatutário, a demanda seria julgada, respectivamente, pela Justiça Federal ou pela Justiça Estadual.

Dessa forma, consultou-se no mês de março de 2008 o banco de dados de jurisprudência dos tribunais superiores pertinentes, quais sejam, Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Tribunal Superior do Trabalho (TST). No âmbito regional, direcionou-se a investigação para o Estado do Paraná, buscando-se decisões sobre o assunto no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Tribunal de Justiça do Estado do Paraná e Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

Conforme pesquisa realizada não foi localizada nenhuma ocorrência para a expressão assédio moral no repertório de jurisprudência do STF ou STJ.

No TST, foram localizados três processos envolvendo assédio moral na atividade docente em IES. Cronologicamente, o primeiro deles é o TST-AIRR-00717/2004-078-02-40.9, julgado em 04.05.07. Trata de controvérsia envolvendo docente que, em vias de aposentadoria, foi constantemente humilhada no seu ambiente de trabalho e acabou por pedir demissão. O TST confirmou a decisão no Tribunal Regional da 2ª Região que reconheceu a ocorrência de danos morais e manteve o valor da condenação em R$ 60.216,78, conforme critério de uma remuneração mensal por ano de trabalho.

O segundo caso é o AIRR - 996/2005-010-06-40, apreciado em 26.10.07, no qual se manteve decisão do TRT da 6ª Região (Pernambuco), não reconhecendo o assédio moral. Nesse caso em particular, o docente entendia que a prática da coordenação de curso de Direito de fiscalizar a elaboração de provas consistia em perseguição e humilhação. A Justiça do Trabalho entendeu que se tratava de forma de controle compatível com a atividade docente, principalmente porque se limitava a aspecto formal (padronização, número de questões) e não ao conteúdo da avaliação. Ainda, entendeu que esse procedimento era aplicado para todos os professores do curso em questão, não caracterizando, portanto, perseguição.

A última decisão localizada corresponde ao o AIRR - 1012/2005-086-03-40, julgado em 07.12.2007. Nessa, discutiu-se o reconhecimento do

assédio moral e rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude de uma série de atos, quais sejam, da destituição do cargo de coordenação de curso, diminuição do número de aulas e supressão do pagamento da gratificação pelo trabalho em tempo integral. Nesse processo, desde a decisão em primeiro grau junto à Vara do Trabalho, não foi reconhecido o assédio moral, por se considerar que a destituição de cargo de coordenação de curso é faculdade do empregador e, com relação ao demais fatos, que ainda que ilícitos frente ao Direito do Trabalho, não se enquadravam no conceito de assédio moral e não causaram danos morais, haja vista que:

> (...) não bastam simples constrangimentos, em face do procedimento do empregador, para que se configure o direito à indenização por dano moral ou material. Fatos corriqueiros e comuns, sem a gravidade apta a provocar um efetivo constrangimento, não servem de supedâneo, para justificar pleito dessa natureza.

A busca de decisões sobre o assunto junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região localizou 42 julgados que tratam de assédio moral entre o período de 2004 a 2008. Dentre esses, dois versavam sobre assédio moral em IES. No TRT-PR-00927-2005-654-09-00-4[3], restou reconhecido que a diretoria da IES desqualificou o docente, tratando-o com ironia e deboche, qualificou-o injustificadamente de relapso, não forneceu vale transporte, fez o pagamento do salário de forma mais onerosa para o empregado, tudo isso em claro intuito de perseguição e deslqualificação. Vale destacar que nesse caso o empregador não apresentou defesa, tendo se aplicado a pena de confissão ficta, o que favoreceu o empregado em termos processuais já que presumiu-se como verdadeiros os fatos alegados por ele em sua petição inicial.

[3] TRT-PR-05-12-2006 DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DA DISPENSA IMOTIVADA-HIPÓTESE DE REVELIA-REGULAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO-Caracterizado o dano moral sofrido pelo autor, que teve seu bem estar afetado por atitudes praticadas por empregado da ré, o que lhe causou dores pessoais, merece reforma a sentença apenas no tocante ao quantum indenizatório, vez que excessivo o valor constante da condenação. Uma vez que inexistente regra específica para a fixação do valor da indenização, razoável a utilização da analogia, nos termos do artigo 8.º da CLT, baseando-se em critério previsto na própria legislação trabalhista. **TRT-PR-00927-2005-654-09-00-4-ACO-35031-2006 - 4A. TURMAPublicado no DJPR em 05-12-2006**

Por sua vez, no TRT-PR-18056-2004-006-09-00-1[4], entendeu-se que a destituição do cargo de coordenador do curso de arquitetura, sem maiores explicações para a comunidade acadêmica, bem como, o fato de ter a direção mantido o docente sem atribuições durante diversos meses, caracterizou assédio moral e correspondente dano moral.

Com relação ao Tribunal de Justiça do Paraná, não foi localizada nenhuma decisão que versasse sobre assédio moral decorrente de atividade docente em IES.

Sobre o TRF da 4ª Região, foi localizada uma única ocorrência para assédio moral e essa versava sobre atividade docente em IES, todavia não envolvia conflito ocorrido no Estado do Paraná, mas sim em Universidade Federal localizada no Rio Grande do Sul. Nesse caso em específico, Tribunal manteve decisão da vara de origem e entendeu como não caracterizada a conduta assediadora, já que a transferência de departamento do docente havia ocorrido a seu pedido e a distribuição de disciplinas, bem como a permissão para participação de eventos era feito conforme critérios de conveniência da IES, não podendo o Poder Judiciário adentrar na análise desse mérito[5].

---

[4] RT-PR-04-05-2007 DESLIGAMENTO OBRIGATÓRIO DO AMBIENTE DE TRABALHO. EXCLUSÃO DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. Da análise dos autos, percebe-se claramente a prática de atos ilícitos que causaram inequivocamente danos de ordem moral no obreiro, por meio de atitudes de superiores hierárquicos que importaram em assédio moral no ambiente de trabalho, em razão de não permitir a prestação de serviços por parte do Reclamante nos últimos meses que antecederam a ruptura do contrato de emprego, tendo por objetivo primordial sua exclusão do mundo do trabalho, expondo o empregado a situação humilhante e constrangedora, principalmente ao se considerar o direito ao trabalho como sendo um direito humano fundamental (art. 6º, CF). **TRT-PR-18056-2004-006-09-00-1-ACO-11077-2007 - 4A. TURMA**

[5] APELAÇÃO CÍVEL Nº 2003.71.00.056190-8/RS SERVIDOR PÚBLICO. PROFESSOR UNIVERSITÁRO. RELOTAÇÃO. MANUTENÇÃO DA GED. INDENIZAÇÃO POR ASSSÉDIO MORAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. INTERVENÇÃO DO MPF.
A prova, livremente apreciada, dirige-se ao convencimento do juízo, cabendo ao magistrado, em sua função dirigente no processo, fazer com que se produza a prova necessária ao seu convencimento, devendo indeferir meios de prova e quesitos impertinentes (art. 125, II c/c 131, do CPC).
A lide trata essencialmente de interesses particulares do autor, não ensejando a atuação do MPF nesta quadra. A GED não se encontra no rol das parcelas que hão de ser indiscriminadamente distribuídas, e em valores idênticos, a todos os servidores, mas ao contrário, é devida nos termos dispostos na Lei nº 9.678/98, que institui e regula a vantagem. Como bem referiu o juízo, o autor não foi vítima passiva de operações cuidadosamente engendradas de assédio moral, mas apenas, esteve envolvido em uma série de situações, ao longo dos anos, envolvendo setores e atores diversos, que foram acumulando-lhe desgostos, não ensejando indenização.

Dessa forma, a pesquisa em banco de dados de jurisprudência dos tribunais selecionados encontrou processos que versam sobre assédio moral relacionados à atividade docente em IES privada (5 casos) e IES pública (1 caso).

As decisões localizadas sobre o assunto sinalizam que o Poder Judiciário têm utilizado como principais elementos caracterizadores do assédio moral a gravidade das condutas em face do assediado, o intuito de perseguição e a reiteração dos atos, em conformidade com a doutrina existente sobre a conceituação do assédio moral.

Todavia, é importante destacar que da leitura das decisões mencionadas se observa uma tendência a uma interpretação rigorosa e restritiva de tais elementos caracterizadores. Isso se justifica, conforme Fonseca (2007, p. 41), em razão da natureza conservadora do Poder Judiciário, o qual, conforme observa o autor, não muito tempo atrás resistia a reconhecer até mesmo a existência de danos morais.

Também pode se observar que a caracterização do assédio moral está intimamente relacionada com a investigação sobre os limites do poder diretivo do empregador, ou seja, até que ponto são juridicamente lícitos os poderes de organização e fiscalização do empregador. Conforme se observou, em decisão do TST foi considerada como lícita a destituição de docente do cargo de coordenação de curso. Em decisão do TRT da 9ª Região, por sua vez, a mesma conduta, foi vista como indicativa de assédio moral, pela forma como foi praticada frente ao docente e à comunidade acadêmica.

Assim, uma interpretação por demais ampla dos poderes diretivos do empregador, notadamente alinhada com um discurso neoliberal que entende como perfeitamente cabível um sistema de cobranças e competitividade no ambiente de trabalho em detrimento da dignidade do trabalhador, torna bem mais restrito o conceito de assédio moral. Por outro lado, uma leitura por demais ampla desse mesmo valor da dignidade e de

dano moral, pode transformar meros conflitos usuais de relacionamento no ambiente de trabalho em prática assediadora, desvirtuando o próprio conceito do instituto em questão.

Um outro aspecto a ser analisado e que também contribui para decisões de improcedência em matéria de assédio moral é a dimensão probatória. Nas discussões que envolvem pedido de reconhecimento de assédio moral, faz-se necessário que o empregado assediado demonstre através de provas a sua ocorrência. Caso o assediador tenha agido de forma velada, sutil, sem maiores demonstrações públicas isso pode tornar praticamente impossível a sua demonstração perante o Poder Judiciário.

Quanto à espécie de assédio moral praticado, a partir das decisões identificadas, todas versavam sobre assédio praticado pelo empregador ou superiores hierárquicos, ou seja, assédio vertical descendente. Não houve nenhum caso que se pautasse claramente em um assédio moral praticado de forma horizontal, isto é, por colegas de trabalho. Uma possível explicação para isso pode ser a pouca difusão dessa forma de conduta como também caracterizadora de assédio moral, bem como, a dificuldade de comprovação dessa realidade, o que pode ser um desestímulo ao acesso ao Poder Judiciário nessa espécie de conflito.

Uma outra dimensão de análise a partir dos casos encontrados é a espécie de provimento solicitado pelo docente que se entendeu vítima de assédio moral. Na totalidade dos processos localizados, o pedido versava sobre indenização por danos morais, e em alguns se discutiu também a caracterização de rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o enquadramento jurídico da extinção do contrato de trabalho. Em nenhum deles, portanto, foi objeto de decisão a caracterização de doença profissional e seus conseqüentes efeitos jurídicos. Observa-se, assim, que a relação entre assédio moral e conseqüências para a saúde do empregador, notadamente no que diz respeito ao nexo desse com doenças como depressão e síndrome de *burnout*, pelo menos através do casos apresentados, não foi apreciada pelo Poder Judiciário. Esse aspecto mereceria uma investigação própria para detectar se existem casos específicos em trâmite perante o Poder Judiciário e, caso a resposta seja

negativa, quais os motivos porque tais problemas não têm sido submetidos aos Tribunais apesar da proteção jurídica conferida ao empregado que desenvolve doença profissional em virtude do assédio moral.

5. Conclusões

O assédio moral se caracteriza como problema multidisciplinar que pode ser investigado a partir da Psiquiatria, Psicologia, Medicina e pelo próprio Direito. Embora não seja questão exclusiva do mundo do trabalho, é nesse contexto que tem se desenvolvido a maioria das investigações sobre a temática.

São elementos caracterizadoras da conduta assediadora: a prática de atos abusivos em relação ao empregado, que ultrapassam os limites razoáveis de convivência, de organização e de fiscalização da atividade laborativa; a violência psicológica; a repetição de condutas, não se caracterizando como tanto um ato isolado e, finalmente, a finalidade de cerco ou exclusão do assediado, objetivando alcançar seu afastamento do setor ou extinção do contrato de trabalho.

As pesquisas e estatísticas que atestam o número elevado de casos de assédio moral nas relações de trabalho podem ser relacionados com as transformações observadas no mundo do trabalho, especialmente com a reestruturação produtiva e adoção do modelo de acumulação flexível, flexibilização dos direitos trabalhistas e precarização das condições de trabalho, competitividade extremada e diminuição da representatividade dos sindicatos. No Brasil, tais fatores se aliam ainda a uma sociedade marcada pelo patriarcalismo e pela falsa cordialidade. Esse conjunto de fatores contribui para a intensificação da exploração e da submissão do trabalhador, inclusive no que diz respeito à construção de uma lógica que vê pressões abusivas e desmoralização do empregado como aspecto "normal" da relação de trabalho.

No caso específico da educação, inclusive no ambiente das IES, nesse também é possível a ocorrência do assédio moral, conforme pesquisas consultadas. No caso das IES, o assédio moral parece estar associado, além dos fatores gerais acima expostos, a uma competitividade exacerbada por

cargos, reconhecimento, pesquisas e publicações. Essa competição acirrada, inclusive, possibilita a ocorrência do assédio moral horizontal (entre colegas de trabalho), não se limitando ao assédio vertical descendente (chefia-empregado).

O ordenamento jurídico brasileiro não possui norma jurídica expressa e geral sobre o problema do assédio moral no ambiente do trabalho. Mesmo diante dessa aparente lacuna do Direito, diversos dispositivos legais podem ser utilizados como fundamentação para a coibição do assédio moral, possibilitando que o assediado busque a tutela jurídica estatal, seja através de indenizações e do reconhecimento do nexo entre assédio e doença profissional.

Além disso, existem projetos de lei em andamento em nível nacional e diversas outras iniciativas já foram convertidas em leis de âmbito estadual ou municipal com incidência para os servidores da administração pública, categoria a qual inclui os docentes das IES públicas desse âmbito.

Nas decisões judiciais encontradas, observou-se uma tendência à interpretação restritiva do assédio moral. Esse viés parece guardar relação com uma tradicional visão mais conservadora do Poder Judiciário, notadamente quando envolve pedido de indenização por danos morais. Também se associa ao conceito mais ampliativo de poder de direção do empregador, o qual resulta no enquadramento das práticas apresentadas pelos empregados como exemplo de assédio como comportamentos lícitos dentro de uma relação de trabalho. Um outro aspecto que pode limitar bastante o reconhecimento do assédio moral é a exigência de comprovação inequívoca de sua ocorrência por parte do empregado.

6. Referências

CARAN, Vânia Cláudia Spoti. **Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico**.2007. 188 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2007.

CAVALCANTI, Ana Karolina Soares. Assédio moral e limites ao poder disciplinar no empregador. **Prim@Facie**, cidade, ano 4, n. 7, jul./dez. 2005, p. 95-108.

FONSECA, Rodrigo Dias. Assédio Moral – breves notas. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007, p. 34-45

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano,** 6. ed. Rio de Janeiro: Berand Brasil, 2003.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Indenização por Dano Social pela Agressão Voluntária e Reincidente aos Direitos Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/trab_cientificos/teses_aprovadas.cfm>. Acesso em 15 de maio de 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 9, set. 2006, p. 1079-1089.

PEIXOTO, Evandro. Quando o trabalho é fonte de sofrimento. FENAE/Agora, Brasília/DF, ed. 29, ano 5, n.1, fev. 2002, p. 15-21

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. **Revista TRT 9ª Região**, Curitiba, n. 47, jan./jun. 2002, p. 177-226.