

Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada

Nelton José Araújo Ferreira

Pesquisador do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos (Brasil)

neltonjaraujo@gmail.com

Luciano Pereira Zille

Professor da Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais (Brasil)

luciano.zille.prof@gmail.com

Resumo

O objetivo deste artigo é descrever e analisar decisões judiciais relativas a um processo judicial referente à ocorrência de assédio moral sofrido por docente de uma instituição privada de ensino superior. Pesquisa descritiva de abordagem qualitativa, por meio de estudo de caso com os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram dificuldade da vítima em comprovar o assédio perante o judiciário, que adotou entendimento diverso quanto à valoração das provas para comprovação da sua caracterização, fazendo com que o dano não fosse reparado e o assediador não fosse punido, deixando a vítima ainda mais impotente frente à situação vivenciada.

Palavras-Chave

Assédio moral; Docente de instituição de ensino privada; Processo judicial

Moral harassment in employment relations: the case of a teacher at a private higher education institution

Abstract

It aimed to describe and analyze court decisions related to a judicial process referring to the occurrence of psychological harassment suffered by a professor at a private higher education institution. Descriptive research with a qualitative approach, through a case study where data were analyzed using the content analysis technique. The results showed the victim's difficulty in proving the harassment before the judiciary, which adopted a different understanding regarding the assessment of evidence to prove its characterization, causing the damage to not be repaired and the harasser not punished, leaving the victim even more impotent facing the situation experienced.

Keywords

Moral harassment; Teacher at a private educational institution; Judicial process

Acoso moral en las relaciones laborales: el caso de un profesor de una institución privada de educación superior

Resumen

Tenía como objetivo describir y analizar decisiones judiciales relacionadas con un proceso judicial referidas a la ocurrencia de acoso psicológico sufrido por un profesor en una institución privada de educación superior. Investigación descriptiva con enfoque cualitativo, a través de un estudio de caso donde los datos fueron analizados mediante la técnica de análisis de contenido. Los resultados evidenciaron la dificultad de la víctima para acreditar el acoso ante el Poder Judicial, que adoptó un entendimiento diferente en cuanto a la valoración de la prueba para acreditar su caracterización, provocando que el daño no sea reparado y el acosador no sancionado, dejando a la víctima aún más impotente ante la situación experimentada.

Palabras clave

Acoso moral; Docente en una institución educativa privada; Proceso judicial

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Luciano Pereira Zille - Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais. Alameda Ezequiel Dias, 275 - Centro, Belo Horizonte - MG, 30130-110, Brasil. **URL:** <http://cmmg.edu.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 15/07/2020 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 23/07/2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i3.55044>

Introdução

O assédio moral nas relações trabalhistas não é contemporâneo, porém somente no final do século XX foi identificado e caracterizado como destruidor das relações no trabalho e do próprio ambiente ocupacional (HIRIGOYEN, 2002).

Heinz Leymann foi o precursor dos estudos empíricos relativos ao assédio moral, que a partir da década de 1980 focou-se em estudar o fenômeno em organizações na Suécia, encontrando várias manifestações hoje conhecidas como assédio moral que denominou de *psicoterror* ou *mobbing*. Seus estudos e os efeitos do assédio moral logo foram considerados em outros países e se apresentam contemporaneamente como de extrema relevância no contexto das relações de trabalho (VARTIA-VARTANANEN, 2003).

Não são tantos os países que regulamentaram o assédio moral em seus ordenamentos jurídicos. Pode-se citar Suécia, França, Noruega, Finlândia, Austrália e Argentina como os pioneiros que possuem legislação específica para a proteção quanto a ocorrência do assédio moral. Identifica-se a França como o primeiro país a estabelecer, em suas normas jurídicas, Lei com o objetivo de reprimir este comportamento (NASCIMENTO, 2004).

Na Itália os primeiros estudos sobre assédio moral voltam a 1996 com pesquisas realizadas na Universidade de Bolonha pelo pesquisador alemão *Harald Ege*, que fundou uma associação contra o *mobbing* e *stress* psicológico e tem dentre seus objetivos o debate sobre o assédio moral, inclusive com intervenção nas hipóteses de sua ocorrência (PAROSKI, 2007).

Ainda no continente europeu, Hirigoyen (2005) destaca que na França a prática do assédio moral se materializa numa ameaça à própria dignidade ou à integridade física de alguém reiterada por um período, o que a materializa como elemento de grande preocupação.

Na legislação estrangeira vê-se uma movimentação mais consistente com relação ao enquadramento do assédio moral, tendo a Suécia destaque por tomar a frente no enquadramento específico sobre o tema e a França, no ano de 2002, adotou também o modelo de tipificação própria em seu Código do Trabalho (art. 122- 49). A Bélgica, desde 2000, legislou de maneira a tratar de forma direta o combate à violência no trabalho, incluindo regulação quanto aos assédios moral e sexual (BARROS, 2009).

No Brasil, os estudos sobre assédio moral são também recentes, atraindo a atenção de pesquisadores da área da Psicologia e Administração, sendo o primeiro estudo desenvolvido por Barreto (2000), e tema seguiu ganhando visibilidade com os estudos de Freitas (2001).

Nesse sentido cumpre asseverar que os resultados danosos causados pela prática do assédio moral são capazes de afetar a vida do assediado de forma ampla, inclusive familiar, pois a família sujeita-se aos reflexos da vítima frente à violência sofrida, geralmente materializada em alterações de comportamento com predominância de irritabilidade, agressividade e desmotivação (HIRIGOYEN, 2005).

Na esfera jurídica, a prática do assédio moral legitima a reparação de danos patrimoniais e morais pelo Poder Judiciário, face as afetações econômicas (rompimento do contrato de trabalho, despesas com profissionais de saúde) e pessoais, como ataque à honra, boa fama, saúde psíquica e física e autoestima do assediado (MENEZES, 2002).

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

Diante dessa realidade jurídica de carência de norma específica no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT sobre o assédio moral no Brasil, necessário se torna pesquisar a posição do Judiciário no caso concreto em que se debate a ocorrência do assédio moral. Para tanto, tem-se por base o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada, segmento econômico que vive um momento de alta competitividade impondo constantes avaliações internas e externas aos docentes, somado às dificuldades relacionadas à Pandemia Covid-19 que assola o mundo, com grandes repercussões no Brasil. Grande parte dos professores não estavam preparados para essa realidade, sobretudo, tenho que utilizar das novas tecnologias para ministrara aulas virtuais (RODRIGUES; FREITAS 2014; GONZALEZ et al., 2020, KIM et al., 2020).

O ambiente educacional é reconhecido por Hirigoyen (2005) como de expressiva incidência do assédio moral. Para a autora, o docente, pelo fato de exercer atividade que não admite grande codificação, está sujeito a ser estigmatizado na inter-relação podendo levar a uma banalização das práticas de assédio no ambiente. Lembra, ainda, que os professores que atuam em cursos de graduação e pós-graduação dedicam-se também à pesquisa, atividade na qual a rivalidade pode levar a práticas nocivas para alcançar o destaque na carreira acadêmica.

Considerando o contexto apresentado até então, este estudo teve como objetivo descrever e analisar as decisões judiciais relativa ao processo ajuizado perante a Vara do Trabalho do município de São João Del Rei-MG, referente à ocorrência de presunção de assédio moral sofrido por uma docente de uma instituição privada de ensino superior.

Este artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução, que apresenta a contextualização do tema pesquisado, a problemática de pesquisa e a justificativa para a sua realização. Na segunda seção, descreve-se o referencial teórico, na terceira apresenta-se o percurso metodológico adotado. A quarta seção destina-se à apresentação e discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais.

1. Referencial Teórico

O referencial teórico está estruturado em duas subseções: na primeira, foca-se na compreensão do assédio moral no seu contexto geral; na segunda, o assédio moral nas organizações, aprofundando-se em relação às instituições educacionais privadas.

1.1. O assédio moral no seu contexto geral

Hirigoyen (2005) considera o assédio moral como condutas abusivas, exteriorizadas pelas mais diversas formas, como por comportamentos, palavras faladas ou escritas, com potencialidade de causar danos à saúde do ser humano, ameaçar sua colocação no posto de trabalho e ainda degradar o respectivo ambiente. Ressalta que a prática dessa conduta constitui ameaça à própria dignidade ou à integridade física de alguém, por longo período, o que a torna objeto de maior preocupação.

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

Lima (2019) ressalta que o ambiente de trabalho deve ser saudável, e não maldoso, evitando a ocorrência de agressões psicológicas que sempre se mostram acompanhadas de dano psíquico, que como um 'machucado interno' deixa cicatrizes, como também ocorre em razão do assédio moral, que tem por objetivo ferir os direitos da personalidade e dignidade humana no ambiente de trabalho. Ressalta o interesse do agressor, em muitas das vezes, em expulsar o trabalhador do ambiente corporativo.

A conceituação do assédio moral possui aspectos diversos e merece análise de maneira mais ampla, evitando expurgar alguma de suas possíveis variáveis de ocorrência, como abordado por Prata (2014) que o considera como:

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

Dessa forma, o assédio moral no trabalho se materializa em ações ou omissões que se repetem ao longo do tempo impondo hostilizações, em detrimento de um ou mais trabalhadores com capacidade de deteriorar sua integridade, tanto no aspecto físico quanto psíquico, e ainda, com comprometimento do ambiente de trabalho considerado em seu todo (EINARSEN et al., 2002).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz como um dos seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos (inc. IV, art. 3º), vedando a submissão do ser humano a tratamentos desumanos ou degradantes (inc. III, art. 5º). E ainda, traz um rol de direitos sociais, além de outros que visem a melhoria de condição social (art. 7º e seguintes) e estrutura a ordem econômica na valorização do trabalho humano objetivando uma existência digna (art. 170) (BRASIL, 1988).

1.2. Assédio moral nas organizações educacionais privadas

O mercado educacional brasileiro sofreu sensível alteração nas últimas décadas, passando a ser visto como algo a ser explorado com excelentes taxas de rentabilidade. Segundo Santos (2008), o crescimento do capital educacional e de suas taxas de rentabilidade chegou a resultados de crescimento exponencial. No entanto, hoje a realidade é outra, imposta pela grande concorrência e queda da rentabilidade, o sistema educacional tornou-se fortemente competitivo, configurado como um mero prestador de serviços que vê como alternativa uma intensa racionalização empresarial que envolve a precarização do trabalho docente (DE CARVALHO JÚNIOR; ALVES, 2016).

Hirigoyen (2002) afirma que o setor educacional é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral, onde os estudos destacam a violência sofrida pelos alunos e professores que atuam neste segmento.

Novas demandas são impostas e assumidas por professores do ensino superior privado, notadamente com o uso da *internet*, onde se veem obrigados a assumir outras atividades, como complementação de aulas por plataformas eletrônicas, diário *on-line*, aulas com utilização de tecnologias de informação e demais afazeres administrativos. Esses adicionais não são computados na carga horária de trabalho, que por regra estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho deverá ser remunerada à base de horas aulas (DE CARVALHO JÚNIOR; ALVES, 2016).

Na atualidade, diante da Pandemia COVID-19, os professores foram colocados diante um enorme desafio de ministrar aulas em um novo modelo, até então desconhecido para muitos docentes que lecionavam apenas no ensino presencial. Assim, os docentes passam a figurar como sujeitos ativos no mundo tecnológico, não apenas para utilizar dispositivos eletrônicos, mas principalmente, para que essas 'ferramentas' possibilitem a continuidade da rotina acadêmica e do processo ensino aprendizagem (SILVA et al., 2020).

Enquanto os gestores pensam a educação como um negócio, os professores enfrentam as novas demandas que lhes são apresentadas, aumentando a lacuna entre a autonomia intrínseca ao trabalho docente e a obrigatoriedade de aderir às novas estruturas, logicamente na busca da preservação do emprego. A financeirização do ensino superior expõe os trabalhadores a agentes nocivos e agrava doenças físicas e psicológicas dos docentes, entre elas o estresse (GAULEJAC, 2007; ALVES, 2018; ZILLE; NOGUEIRA, 2020).

Para a materialização do assédio, o assediador utiliza de comportamentos diversos com o objetivo de sempre desestabilizar a vítima e, para Leymann (1996) o agressor se estrutura de acordo com as seguintes estratégias: relacionamentos, onde basicamente o assediador estabelece mecanismos que impeçam a vítima de comunicar-se não se dirigindo a ela; isolamento, onde a vítima recebe funções que a isolam do grupo ou mesmo sofre um esvaziamento de suas atividades, de forma que a interação com os colegas resta impedida; ofensivas visando mitigar a qualificação da vítima, seja perante o ambiente interno ou mesmo junto à clientes e terceiros; e punções de diversas naturezas, onde a vítima é colocada sob intensa pressão.

O assédio moral tem sido debatido nos mais variados ambientes, sejam eles organizacionais, acadêmicos ou jurídicos, no entanto, é imperativa sua correta percepção de forma a evitar uma banalização da ocorrência ao açambarcar condutas que não estão efetivamente inseridas em seu universo (NUNES et al., 2018).

Rodrigues e Freitas (2014) apontam que são identificados nos Estados Unidos da América os primeiros estudos sobre violência escolar na década de 1950 e que ao longo do tempo identifica-se um aumento e que na educação superior a questão caminhou também por um ambiente indissociável a estas práticas. Associa-se a uma economia globalizada onde se cobra resultados com imediatismo e que tem recebido adjetivações pejorativas, como sucateamento, mercantilização,

empresariamento e outros na mesma linha, percebendo que a educação está cada vez mais atrelada às virtudes e vícios impostos pelo mercado. Assim, as organizações e trabalhadores são inseridos num ambiente altamente compatível ao aparecimento de várias formas de violência, dentre elas o assédio moral, que nem sempre é explícito e, em alguns casos, se dá de forma sutil e 'velada', mas com efeitos que podem ser extremamente nocivos, afetando não só o trabalhador, mas também as organizações.

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

Silva et al. (2020), assevera que o contexto gerado pela Pandemia do COVID-19 fez com que a gestão das instituições de ensino superior pusesse em práticas atos normativos fixados pelo Ministério da Educação que admitiu a utilização de mecanismos tecnológicos como substitutivos às aulas presenciais de modo a permitir continuidade aos períodos letivos, o que impôs desafios diferenciados aos docentes, tanto pela necessidade de aprender as novas tecnologias quanto de utilizá-las para ensinar. Em decorrência dessa nova realidade, seja por receio de não atender às expectativas ou mesmo por não conseguir colocar em prática o que foi determinado pelas instituições, aliado às pressões trazidas pela nova realidade, muitos docentes entraram num processo de adoecimento mental.

2. Percurso Metodológico

Com vistas a atender ao objetivo proposto neste estudo, optou-se por uma pesquisa descritiva, que, segundo Malhotra (2001, p. 108), "tem como principal objetivo a descrição de um evento, um fenômeno ou um fato". Para este estudo foi descrito e analisadas as decisões judiciais relativas ao processo ajuizado perante a Vara do Trabalho do município de São João Del Rei-MG, referente a presunção da ocorrência de assédio moral sofrido por uma docente de uma instituição de ensino superior privada.

A abordagem foi de natureza qualitativa, vez que teve por foco descrever a ocorrência de caso presumível de assédio moral na relação de trabalho levada ao Judiciário. Essa abordagem tem como principais características o fato de não procurar enumerar e/ou medir objetivamente os eventos estudados, mas sim “examinar e refletir as percepções para obter um entendimento de atividades sociais e humanas” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 26).

Em relação ao método, foi adotado o estudo de caso, que consiste em um meio de atingir diferentes propósitos, explorando exaustivamente e em profundidade um ou poucos fenômenos, de forma a conhecê-los de forma aprofundada e detalhada (GIL, 2008), que foi o caso do presente estudo.

A unidade de análise deste estudo foram as presumíveis manifestações do assédio moral debatidas em processo judicial, integrando, de tal modo, o seu andamento no plano da justiça trabalhista.

Babbie (2010) considera a unidade de observação como a referência, ou conjunto delas, de onde se coleta a informação. Por meio desse conceito entende-se que a unidade de observação deste estudo foi o processo judicial analisado, ajuizado perante a Vara do Trabalho do município de São João Del Rei-MG.

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

Para esta pesquisa, no que se refere às categorias de análise, estas foram definidas previamente a partir dos objetivos propostos para o estudo, consistindo de: estratégias do assediador; percepção do assediado em relação às condutas do assediador; manifestações físicas e psíquicas decorrentes do assédio; estratégias de defesa do assediado e decisões judiciais.

3. Resultados e Discussão

Nesta seção, procede-se à descrição e discussão dos resultados da pesquisa, relativo às categorias de análise predefinidas e subcategorias emergentes, estas extraídas da análise dos conteúdos obtidos em relação ao processo judicial objeto do estudo. Em relação às subcategorias, onze foram consideradas por se mostrarem de maior relevância, quando da análise de conteúdo realizada com base nos argumentos utilizados no processo. Por meio do QUADRO 1, a seguir, apresenta-se a síntese das categorias e subcategorias a seguir analisadas.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias de análise

Categorias de análise	Subcategorias
Estratégias do assediador	- Conduta abusiva - Reiteração - Esvaziamento das atividades
Percepção do assediado em relação às condutas do assediador	- Preterição - Humilhação
Manifestações físicas e psíquicas decorrentes do assédio	- Adoecimento mental
Estratégias de defesa do assediado	- Não enfrentamento
Decisões judiciais	- Prática institucionalizada - Sentimento de injustiça do assediado - Ato ilícito - Dificuldade probatória

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

3.1. Estratégias do assediador

Nesta categoria, ao analisar a narrativa do assediado em sua petição inicial vê-se que o assediador impôs a prática de atos, como se normal fossem, com o objetivo final de gerar desestímulo na continuidade da relação empregatícia por meio de prejuízo salarial em desacordo como as convenções coletivas de trabalho vigentes, conforme se observa a seguir:

A conduta da ré foi abusiva, visto que ameaçava a Autora de perder o emprego, atingindo de forma contundente o emocional da Reclamante, atentando contra a dignidade psíquica da Obreira, de forma prolongada nos últimos anos (Petição inicial).

No que se refere a subcategoria 'conduta abusiva' identifica-se que o assediador optou por uma estratégia de ação e não de omissão, impondo expressamente que o assediado manifestasse solicitando a redução de sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, de salário, conforme ilustrado pelo relato a seguir.

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

É importante o fato de que na subcategoria 'reiteração' há uma clara identificação de que a conduta do assediador não se materializou em ato isolado, pelo contrário, são atos reiterados ao longo do tempo, conforme extraído da petição inicial:

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

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

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

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

Em contestação, o assediador, defendendo a legalidade das alterações do contrato de trabalho, reconhece não ter sido ato único:

As únicas duas reduções ocorridas, e indicadas pela reclamante na peça de ingresso, além de estarem alcançadas pela prescrição bienal, ocorreram dentro da legalidade e dentro das regras criadas pelos instrumentos da categoria profissional, inclusive, quanto à homologação sindical (Contestação da reclamada).

Ao impor reduções de jornada com redistribuição das aulas a outros docentes, percebe-se que a subcategoria 'esvaziamento das atividades' se fez presente em uma de suas formas mais nocivas, pois não é remunerada e se torna capaz de comprometer a própria subsistência do trabalhador, ainda que formalmente, com um contrato de emprego ativo.

O caso em tela se assemelha àqueles em que o empregador deixa o empregado sem serviço e vai, aos poucos, destruindo o emocional do trabalhador, que não pede demissão por motivos óbvios (medo de fi-

car desempregado e não conseguir sustentar a família), mas vai adoecendo aos poucos (Contrarrazões recursais).

Em síntese, com relação à 'estratégia do assediador', restou evidenciado que adotou ações reiteradas para atingir seus objetivos, apontadas pelo assediado como condutas voltadas a constranger o trabalhador docente a manifestar-se pela redução de jornada como um verdadeiro desestímulo à continuidade da relação empregatícia.

Nesse contexto, Ramos (2013) aponta que a abusividade da conduta emerge como um abuso de direito do empregador, que vai além do poder diretivo que lhe é peculiar, chegando a maltratar e constranger a vítima com o objetivo de excluí-la do ambiente laboral.

Ramos (2013) ainda ressalta que a imprescindibilidade da repetição do ato lesivo numa cadeia temporal para a configuração do assédio moral, de modo que um ato isolado não leva à sua caracterização, o que também se fundamenta no que menciona Hirigoyen (2005).

Por fim, Leymann (1996) aponta que uma das estratégias em que o agressor do assédio moral utiliza é o isolamento, onde a vítima recebe funções que a excluem do grupo ou mesmo sofre um esvaziamento de suas atividades, de forma que a interação com os colegas resta impedida, o que foi observado neste caso.

3.2. Percepção do assediado em relação às condutas do assediador

Nas manifestações processuais do assediado foi possível identificar sua percepção, sentindo-se diminuído e numa condição de desigualdade frente aos colegas de trabalho, mas apontando conhecer se tratar de uma prática institucional do assediador, o que se extrai de trecho da inicial:

É que a Reclamada tem o hábito de constranger os professores a assinar pedidos de redução de jornada e/ou de licença não remunerada, dando a entender que estes ocorreriam por interesse do próprio empregado, (...) (Petição inicial).

Dentro dessa percepção de ser uma conduta organizacional, a assediada ainda demonstrou um sentimento de 'preterição', tratado como subcategoria nesta análise, indicando desprezo por parte do empregador com relação à sua pessoa, posto que as condutas apontadas como assediadoras contra si foram acompanhadas de concessão de benefícios a outros colegas no ambiente de trabalho. Os relatos a seguir apontam nessa direção.

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

Entre os professores que assumiram aulas da Reclamante, cita-se (...). Percebe-se que a jornada reduzida da Reclamante poderia ter sido reestabelecida, mas a ré, talvez por perseguição, preferia passar as disciplinas que poderiam ser lecionadas pela Autora para outros professores (Petição inicial).

Na subcategoria ‘humilhação’, o assediado revela ter sofrido violação de sua honra e profundas humilhações, sentindo-se aviltada enquanto ser humano. Revela que sempre buscou aperfeiçoamento profissional e, mesmo assim, teve sua jornada de trabalho reduzida e redistribuída a outros docentes.

Essa situação gerou grande constrangimento e profundas humilhações para a Reclamante, visto que atentaram, principalmente, contra sua honra enquanto ser humano.

A Reclamante sempre buscou aperfeiçoar sua qualificação profissional e mesmo assim viu sua jornada sendo reduzida e as aulas por ela ministradas sendo transferidas a outros professores.

Mesmo com a percepção de que seria uma prática organizacional, ao ser colocada como vítima, o assediado revela o sofrimento experimentado com sua diminuição no ambiente laboral em contrassenso com sua busca por qualificação profissional.

Em síntese, a vítima do assédio moral exterioriza o desprezo e a ofensa à sua qualificação profissional que lhe foram impostos. A humilhação se materializa como a percepção do rebaixamento provocado por outrem. A humilhação objetiva violar o respeito comportamental por parte da pessoa que a pratica impondo a predominância da vergonha sofrida pela vítima (HIRIGOYEN, 2005).

Guedes (2008) aponta que as humilhações são manifestadas por várias formas, como o isolamento, ofensa às qualidades profissionais e a deterioração do elemento psicológico do assediado.

Os sentimentos destacados pela vítima como decorrentes do assédio moral sofrido, conforme a intensidade, são capazes de levar à incapacidade e mesmo à morte, que se identifica em casos mais extremos (OLETO, 2016).

3.3. Manifestações físicas e psíquicas decorrentes do assédio

Das narrativas apresentadas pelo assediado percebe-se que o assédio tomou dimensões maiores, causando prejuízos psíquicos em sua saúde, impactando no seu bem-estar.

Diversas foram às vezes em que a reclamada praticou atos abusivos contra a reclamante, como ameaças e perseguições, tanto que a Reclamante ficou doente e desenvolveu quadro grave de depressão por causa das condições de trabalho (Petição inicial).

Assim, a subcategoria 'adocimento mental' identificada nos relatos do assediado se materializou no desenvolvimento do quadro de depressão, e caminhou para situações mais gravosas, o que é ilustrado pelo relato a seguir, extraído das contrarrazões recursais:

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

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

Quanto ao impacto na saúde da vítima causado pelo assédio moral identificam-se consequências diversas, ressaltando que para a psiquiatria, os graves reflexos produzidos em curto espaço de tempo estão ao lado de um número reduzido de outras causas que têm a similar capacidade destrutiva, importando em consequências capazes de desestrutarem o indivíduo em longo prazo (HIRIGOYEN, 2005).

Hirigoyen (2005) aponta que a vítima do assédio, muitas vezes, busca respostas para o que lhe acomete e somente encontra desgosto, sentimento de inferioridade, que possibilitam a formação de um quadro depressivo.

Para Caixeta (2010) o assédio moral visa exatamente à deterioração do ambiente de trabalho de forma a colocar em xeque a própria dignidade do trabalhador, comprometendo sua saúde, não só física, mas sobretudo a mental.

3.4 Estratégias de defesa do assediado

Como estratégia de enfrentamento ao assédio moral percebe-se que o assediado não optou pelo confronto com o assediador, narrando sua condição de vítima por vários anos sem nenhuma resposta específica para se opor de forma incisiva à violência, restringindo-se a dedicar-se à sua qualificação profissional.

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

Na subcategoria 'não enfrentamento' a assediada manifesta de forma literal que optou por manter uma conduta de aceitação silenciosa como mecanismo de proteger o emprego, e o fez originalmente de forma destacada, em caixa alta e sublinhado:

NUNCA IRÁ O EMPREGADO SE OPOR ÀS DETERMINAÇÕES DO SEU EMPREGADOR – a não ser que queira perder o emprego (Contrarrazões recursais).

Claramente a estratégia do 'não enfrentamento' adotada pelo assediado se deu como mecanismo de preservação de seu contrato de trabalho. Optou por não se opor, denunciar ou mesmo resistir, pois, tinha clara percepção de que seu emprego estava em risco, resguardando-se para estabelecer a discussão apenas após a ruptura do contrato de trabalho.

Para Carou; Serrano, 2002, o retardo para o assediado buscar a reparação de direitos, muitas das vezes, aguardando a ruptura do contrato de trabalho para então estabelecer o debate e o enfrentamento da situação fática pode ser percebido a partir da impossibilidade de reação imediata. O temor de ruptura do contrato de trabalho recheia as hipóteses de abusos dos que detêm o poder de mando na relação empregatícia e podem de tal modo, afetar o bem-estar dos empregados. Mas como típico exemplo de ato ilícito, o assédio moral praticado pelo empregador, se sujeita à reparação, basicamente materializada em indenização a ser paga ao ofendido (OLETO, 2016).

Heloani (2005) aponta que o receio de perder o emprego e o medo da humilhação associa-se à competitividade e falta de solidariedade nos ambientes laborais. Esses fatores aumentam as barreiras enfrentadas pelas vítimas para exercerem mecanismos de defesa o que pode ainda estar ligado a aspectos psicológicos, como a baixa autoestima.

3.5 Decisões judiciais

A decisão de primeira instância *julgou procedente* o pedido indenizatório pleiteado pelo assediado em razão dos atos configuradores do assédio moral sofrido, reforçando ter se desincumbido do ônus de provar a conduta ilícita praticada pelo assediador.

Com relação à subcategoria 'prática institucionalizada' a decisão sinaliza que a conduta se mostrou institucionalizada afetando o coletivo dos trabalhadores docentes:

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

Com relação à subcategoria 'sentimento de injustiça do assediado' vê-se que caminha junto com a configuração do assédio moral, em evidente redução da autoestima da vítima, reduzindo a própria condição de resistência e violação de sua dignidade, o que é extraído de trecho da decisão de primeiro grau:

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

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

Em análise à categoria 'ato ilícito' vê-se que a conduta mostra reprovável na esfera jurídica, inclusive em nível constitucional, mas também no plano infraconstitucional, logo passível de reparação pelo dano causado como consequência do ato ilícito praticado pelo assediador e registrado na decisão de primeira instância:

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

O dano moral é a dor, sofrimento e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo. Constitui lesão na esfera extrapatrimonial, em bens que dizem respeito aos direitos da personalidade que, exemplificativamente, encontram-se no rol do art. 5º, X, CF e para a sua configuração devem estar provados o ato lesivo, o dano, o nexo causal e a culpa ou dolo, nos termos dos art. 186 e 927 do Código Civil (Sentença).

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

Na decisão de segundo grau, o Tribunal Regional do Trabalho por meio da Turma Julgadora (órgão colegiado) reformou a decisão de primeira instância adotando entendimento de ***não comprovação da ocorrência do assédio moral***, ônus de prova processual que cabia à vítima e do qual restou entendido que não se desincumbiu, o que se extrai de trecho do acórdão:

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

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

Exige-se, assim, uma comprovação robusta dos fatos caracterizadores do assédio moral, pois mesmo com o seu reconhecimento em primeiro grau de jurisdição o contexto fático provado pela assediada recebeu outro entendimento quando analisado em grau de recurso, reforçando a necessidade que a vítima do assédio moral possui de pré-constituir provas ao longo do tempo em que é assediado de modo a formar um conjunto probante sólido.

A dificuldade de produção de provas, principalmente a testemunhal, é comum, seja pela discricção como o assédio é praticado, seja pelo medo de ter o vínculo de emprego rompido ao comparecer como testemunha em juízo (ARAUJO, 2008; REZENDE, 2008).

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

O estudo realizado se mostrou em consonância com os argumentos apresentados por Hirigoyen (2005), onde o ordenamento jurídico brasileiro ainda concede um tratamento não consolidado a respeito das práticas de assédio moral quando comparado a outras matérias também violadoras de direitos do trabalhador. Exige-se a pré-constituição de provas robustas pois o assédio moral envolve comportamentos repetitivos, nunca se caracteriza por uma atitude única e tais provas são necessárias quando, eventualmente, a questão for levada à Justiça.

Considerações Finais

O estudo atingiu o seu objetivo ao descrever e analisar a decisão judicial relativa ao processo ajuizado perante a Vara do Trabalho da cidade de São João Del Rei/MG, referente presunção de ocorrência de assédio moral sofrido por uma docente de uma instituição privada de ensino superior.

Esta pesquisa foi de natureza descritiva, utilizando-se de abordagem qualitativa, onde se descreveu a ocorrência de caso concreto de presumível assédio moral na relação de trabalho levada ao Judiciário adotando-se o método de estudo de caso.

Na categoria de 'estratégias do assediador', a vítima descreve uma tentativa do assediador em legitimar suas condutas como se fossem inofensivas e ordinárias no ambiente institucional. Na realidade, o assediado recebia as investidas do assediador como um desestímulo na continuidade do contrato de trabalho, pois o mesmo sempre objetivava a redução de custos acima de qualquer coisa ao impor que a própria vítima simulasse interesse em ter sua jornada de trabalho reduzida, assim agindo de forma geral com vários outros docentes.

Preenchendo requisito caracterizador do assédio moral, a conduta descrita não se tratou de ato isolado, mas reiterado ao longo do tempo, adotando a estratégia, também comum, de esvaziamento das atividades laborais, com imposição do ócio, que no caso descrito se reverte de maior perversidade, posto que com a redução da jornada, o não trabalho compromete a subsistência do trabalhador que é remunerado em horas aulas.

O assediado manifestou ter se sentido diminuído e numa condição de desigualdade frente aos outros colegas de trabalho, reconhecendo se tratar de uma conduta institucional que lhe impôs humilhação, violando seus sentimentos e dignidade humana, posto que a todo tempo buscasse aperfeiçoamento profissional e, mesmo assim, as aulas que ministrava foram distribuídas para outros docentes.

Com base na análise, uma das consequências lógicas foi identificada, consistindo nos prejuízos psíquicos graves, que levou a quadro de depressão.

O enfraquecimento psíquico do assediado somado ao grande receio de perda do emprego o levou a não estabelecer formas de enfrentamento, tendo a prática do assédio **sido reconhecida pela primeira instância do Judiciário** que condenou o assediador a reparar o dano extrapatrimonial.

Inconformado com a condenação que lhe foi imposta, o assediador, interpôs recurso, acatado pela segunda instância, que entendeu **não estarem efetivamente comprovadas condutas tipificadas como assédio moral**. Assim, na distribuição da prova processual, restou decidido que a autora não desincumbiu de seu ônus probatório, revelando um grande problema enfrentado pelas vítimas de assédio moral quando levam o fato ao Judiciário: a comprovação das condutas assediadoras que lhes afetaram.

No entanto, a assediada inconformada com a decisão de segunda instância, que não reconheceu o assédio moral, interpôs recurso à instância superior, Tribunal Superior do Trabalho (TST). No entanto, o mérito do recurso não foi analisado por entender o órgão julgador que ainda que se

considerasse a possibilidade de ter havido violação ao texto constitucional, esta não seria direta, mas meramente reflexa, ou seja, a ofensa seria de normas infraconstitucionais que se amparam na Constituição, tendo assim, o processo transitado em julgado, não cabendo mais recurso.

Com base no contexto analisado, foi possível observar que mesmo diante de condutas organizacionais de assédio moral, o assediado enfrenta dois grandes problemas: superar as consequências provocadas pelo assédio e comprovar sua prática. A palavra do assediado não representa peso expressivo, exigindo estar acompanhada de prova robusta, e não apenas de indícios ou de provas fragmentadas.

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

A responsabilidade civil que leva à indenização emerge justamente da lesão a um bem juridicamente tutelado, aqui considerado a própria dignidade do assediado, no entanto, a violação deste bem, geralmente, se dá de forma velada, discreta, dificultando e até mesmo impedindo que o assediado seja capaz de comprovar tais fatos.

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

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

Esta pesquisa possui suas limitações, destacando-se o fato da mesma ter sido realizada com um único processo judicial. Nesse caminho, sugere-se a continuidade dos estudos, tendo como referência outros processos judiciais, como também propiciar voz aos assediados, de forma a atingir maior aprofundamento e proporcionar instrumentos facilitadores para que os assediados possam desincumbir com êxito o ônus de prova que lhes é atribuído no processo judicial.

Referências Bibliográficas

ALVES, Leonardo Meirelles. **Gamificação na educação**: aplicando metodologias de jogos no ambiente educacional. Joinville: Clube dos Autores, 2018. 101 p.

ARAÚJO, Adriane Reis. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In: SOBOLL, Lis Andréa. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 230 p.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. 519 p.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 288 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2009. 900 p.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508200>.

CAIXETA, Ivan Carlos. **O assédio moral nas organizações**: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Administração) Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

GONZÁLEZ, Teresa Gallego; LA RUBIA, Mariángeles, Kyle Hincz; LOPEZ, Marta Comas; FORT, Laia Subirats Santi; MOÑIVAS, Sacha Gómez. Influence of COVID-19 confinement on students' performance in higher education. **PloS one**, v. 15, n. 10, p. 1-23, 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 176 p.

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

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KIM, Soyoung; KIM, Yae-Jean; PECK, Kyong Ran; JUNG Eunok. School Opening Delay Effect on Transmission Dynamics of Coronavirus Disease 2019 in Korea: Based on Mathematical Modeling and Simulation Study. **Journal of Korean Medical Science**, v. 35, n. 13, p. 35-146, 2020.

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

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró. **Assédio moral e os limites do poder do empregador**: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral. Curitiba: Juruá, 2019. 116 p.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró; MACIEL, Sandra Mara Lima. Assédio moral e a dignidade da pessoa humana: os limites do poder do empregador. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes, et al. **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I**. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p.143-159.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 800 p.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE**, v. 13, n. 4, p. 821-851, 2015.

ZILLE, Luciano Pereira; NOGUEIRA, Flávia Amélia Lopes. Manifestations Occupational Stress in Brazilian Tecchers. In: ROSSI, Ana Maria; MEURS, James, A.; PERREWÉ, Pamela L. **Stress and Quality of Working Life**. Charlotte, NC: IAP, 2020.