

O MOBBING DENTRO DE IES DE SALVADOR

Maria do Socorro Pinto Cardoso Cyreno¹
Elizete Passos²

RESUMO

Este artigo faz parte de uma dissertação cujo título é Análise de Processos de Denúncia de *mobbing* na Atividade da Docência do Ensino Superior tendo como objetivo geral fazer uma análise qualitativa dos tipos de comportamentos de *mobbing* sofridos pelos professores das Instituições de Ensino Superior na prática docente. A opção metodológica foi a pesquisa de campo, utilizando-se ainda da pesquisa bibliográfica e documental. Ocorreu no Tribunal Regional do Trabalho, 5ª. Região (Bahia), na 23ª. Vara Trabalhista, na cidade do Salvador, onde houve a análise dos processos disponíveis de pedidos de dano moral nos anos de 2011/2012. A partir das análises realizadas, comprova-se que as formas de violência e danos ocorridas na atividade laboral da docência se constituem em atitudes de *mobbing* sendo mais denunciadas durante a ocorrência do processo demissional.

Palavras-chave: Dano Moral. Docente. *Mobbing*.

ABSTRACT

This article is part of a dissertation whose title is Process Analysis Reporting mobbing in Activity Teaching Higher Education aiming to make a general qualitative analysis of the types of mobbing behaviors experienced by teachers in higher education institutions in teaching practice. The methodology was field research, using in the research literature and documents. Occurred in the Regional Labor Court, 5th. Region (Bahia), the 23rd. Labor Court in the city of Salvador, where there was an analysis of available processes requests for moral damages in the years 2011/2012. From the analyzes, it was proven that the forms of violence and damage occurred in the labor activity of teaching constitute attitudes of mobbing is more denounced during the occurrence of the dismissal process.

Keywords: Moral Injury. Lecturer. *Mobbing*.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo é resultado de uma pesquisa documental quanto à análise de processos trabalhistas de docentes do ensino superior privado sobre o fenômeno do *mobbing* - que é uma das expressões do assédio moral - na atividade da docência do ensino superior, nas Instituições do Ensino Superior Privado na cidade do Salvador.

¹ Mestre em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social. Especialista em Metodologia do Ensino Superior e Gestão e Desenvolvimento de Seres Humanos. Professora da Graduação da Faculdade Visconde de Cairu

² Filósofa Dra. em Educação. Professora de Ética e Responsabilidade Social do Mestrado em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social da Faculdade Visconde de Cairu. Autora de alguns livros dentre eles Ética nas Organizações. Ed. Atlas e Ética e Psicologia. Ed. Vetor

Nesta pesquisa, o termo *mobbing*, como umas das formas de assédio moral, é objeto de estudo por retratar a forma de violência no mundo das organizações de trabalho, que ocorre na relação profissional do docente tanto entre os pares quanto numa relação desigual de poder.

Percebe-se que os juristas descaracterizam as atitudes de assédio moral ou *mobbing*, tratando tais ações unicamente como Dano Moral. Às vezes, por desconhecer a expressão *mobbing*, não a usa e/ou por não vincular situações insidiosas- que ferem o psicológico e físico dos reclamantes - a atitudes de assédio moral ou *mobbing*.

Segundo os autores da área do Direito do Trabalho como Alkimim (2008); Bittar (1994); Pamplona (2006) Zanetti (2010); para caracterizar ou descaracterizar o Dano Moral de uma forma geral, há a exigência de três critérios para ajuizar em favor do docente que reclama o dano - quais sejam a prova do prejuízo, do ato culposo do agente e do nexos causal entre o referido ato e o resultado lesivo. E, para o *mobbing*, é necessário o laudo técnico de especialistas da área médica, especificando o dano psicológico e, eventualmente físico, para apresentar ao magistrado que inferirá o nexos causal ou não deste.

A metodologia aplicada na pesquisa de campo é uma pesquisa documental com revisão bibliográfica realizada em livros e artigos de textos eletrônicos, de cunho qualitativo e indutiva. Na pesquisa documental utiliza-se a metodologia de análise de conteúdo de Bardin já que é uma das melhores que atende ao objetivo de análise de processos de denúncia de *mobbing* na atividade da docência do ensino superior.

2 METODOLOGIA APLICADA NA PESQUISA

Na visita ao Tribunal Regional do Trabalho, 5^o. Região (Bahia), a 23^o. Vara disponibilizou os documentos para a pesquisa, portanto, houve o acesso aos processos que serviram como exemplos de atitudes danosas ou assediadoras na atividade da docência do ensino superior. Isso levou à conclusão de que os docentes sofrem o *mobbing* de forma verticalizada e que as Instituições do Ensino Superior quanto a Justiça do Trabalho não reconhecem as atitudes dos

empregadores como assédio moral e menos ainda ser passível de indenização pecuniária.

A realidade da pesquisa de campo deu-se através de processos trabalhistas, os quais inicialmente foram 18 processos por dano moral referentes a todas as categorias profissionais e variados tipos de organizações, sendo 12 sinalizados em Instituições do Ensino Superior e desses 12 apenas 5 relacionados a atividade da docência do ensino superior entre os anos 2011-2012. A pesquisa resumiu-se a apenas três processos disponíveis porque 2 encontravam-se com recurso na 2ª Instância em Nazaré.

Após a coleta de dados, utilizando a técnica de análise de conteúdo de Bardan, existiu a seleção dos dados mais significativos, para a organização das informações mediante a interpretação, a explicação e a especificação dos dados obtidos nos processos trabalhistas.

Após esta etapa da pesquisa, passou-se à fase de estabelecer correlações com a bibliografia lida dos grandes autores sobre o tema como Hirigoyen (2011) Pamplona (2006); Guedes (2008); Ferreira (2010) e, logo após, deu-se início a reflexão crítica sobre os dados obtidos, estabelecendo correlações com o discurso dos autores lidos e a vivência pessoal como docente do ensino superior.

3 REVISITA AOS CONCEITOS DE DANO MORAL, ASSÉDIO MORAL OU MOBBING

O Dano moral, conduta ilícita e dolosa que pode ocorrer em qualquer ambiente social, seja numa briga entre vizinhos; no trânsito; ou entre colegas de trabalho também ocorre nas IES quando o docente é ferido em seus direitos de pessoa e em sua saúde psicológica e física. Segundo Zanetti(2010,p.129) “ O dano moral nasce da prática de um ato ilícito, realizado por dolo ou culpa, quando atinge um direito Subjetivo ou um interesse juridicamente protegido. “

A prova do dano moral deve ser realizada do fato ou ato ilícito e seu nexos de causalidade e, ao contrário do assédio moral, não é necessária a prova de um dano psicológico e eventualmente físico para que ocorra sua reparação. (ZANETTI, 2010, p.129)

Para Guimarães (2006, p.184),

{...} os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assedio psicológico ou terror psicológico no trabalho tem sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho. No entanto, segundo Leymann (1990), o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional,{...}

A origem da palavra *mobbing* deriva da etologia - que é o estudo sobre o comportamento dos animais e que define *mobbing* como o ataque coletivo direcionado a um alvo que ponha determinado grupo de animais em perigo.

Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distancia, afligindo- o com ataques sucessivos. Por outro lado, algumas aves, como gaivotas e tordos, durante o *mobbing* também podem defecar e vomitar no alvo (RSPB, s/d), apenas ocasionalmente podendo ocorrer contato físico. (GUIMARÃES, 2006, p184)

O Direito do Trabalho conceitua todos os tipos de assédio moral como dano moral mesmo quando se encontra presente o desconforto psicológico e eventualmente físico causado a alguém. Além do que , não faz distinções sobre os diversos tipos de assédio moral, como o *mobbing* que é característico das organizações e o *bullying* que tanto pode existir nas organizações como no meio dos estudantes, em ambientes domésticos e outros. Inclusive todos os processos analisados foram ajuizados como dano moral que tem como caracterizadores o fato em si , o prejuízo do fato e o nexo de causalidade.

Deste modo, os Juízes ao julgar os pedidos de indenização por dano moral em relação aos docentes, terão que se amparar em dois tipos de responsabilidade: a objetiva, que independe da comprovação de culpa, ou seja, não incorre saber se houve culpa ou não, bastando estar demonstrado o fato, o dano e o nexo causal. E na Responsabilidade Subjetiva, que, para indenizar, atém-se a uma ideia de dolo e culpa por parte do agente causador do dano, pois, para esta teoria não se pode responsabilizar alguém pelo dano se não houver culpa por parte desta pessoa ou entidade. Embora na questão do dolo sempre o agente será responsabilizado.

Como diz Melo (2009, p.2)

{...} a responsabilidade civil é dividida em responsabilidade objetiva e subjetiva. A primeira, é caracterizada quando a atividade por sua natureza

causar riscos a alguém. Neste caso, a vítima não precisa demonstrar culpa do agente para a configuração do dano. Basta demonstrar que houve o dano e a relação de causalidade com o fato ocorrido. É o caso de objetos que caem de edifício ou construção, contidos no artigo 938 do código civil, ou o caso do seguro obrigatório, em que basta a ocorrência do fato, acidente automobilístico, e o dano sofrido, sem a necessidade de comprovação de culpa.

Já a segunda citada, responsabilidade subjetiva, é necessário além da ocorrência do fato e do dano sofrido pela vítima, a culpa em sentido amplo. Diz-se sentido amplo pois é englobada a culpa em sentido estrito, que é a negligência ou imprudência e o dolo que se trata da ação ou omissão voluntária. A culpa em sentido amplo está descrita no artigo 186 do código civil vigente: {...}

Assim, conclui-se que, além da Responsabilidade Objetiva, há uma Responsabilidade Subjetiva na forma de quantificação da indenização. Os Juízes avaliarão se cabe uma indenização por danos materiais (quando há diminuição do patrimônio, e é quantificável) ou se, além desta, cabe, também, uma indenização por dano moral (quando o que é afetado é a honra, a imagem, a integridade, a saúde, a liberdade e outros.).

4 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO MOBBING

Várias são as reclamações dos docentes nos processos trabalhistas por dano moral e *mobbing*, que variam de demissões em início de semestre, quando não há mais condições do docente recolocar-se no mercado de trabalho, a exemplo da demissão de uma docente quando esta já havia participado da jornada pedagógica, preparado aulas, e programado a disciplina; até reclamações de redução substancial e gradativa da remuneração, em razão da diminuição ilegal do número de turmas /horas para as quais lecionava, sem que houvesse a redução de número de alunos; também reclamação de pagamento da hora-aula de forma desigual em relação a cursos distintos, ou seja, para o mesmo trabalho e contrato, remunerações distintas; como reclamação de informações errôneas por parte das IES para efeito de imposto de renda, causando situação desconfortável moral e econômica para o docente que caiu na “malha fina³”; e, por fim, reclamações de retenção da CTPS (Carteira de

³ O termo “malha fina” é usado para designar as declarações que foram entregues com erros nas informações e que estão sob suspeita de fraude .

Trabalho e Previdência Social) pela Reclamada, causando transtornos ao docente para o reingresso no mercado de trabalho e recebimento do seguro-desemprego.

Segundo a reclamação do advogado constituído pela Reclamante no processo 167.65.2012-5.05.0023, a reclamante acusa que sofreu redução substancial e gradativa da remuneração, em razão da diminuição ilegal do número de turmas/horas para as quais lecionava, sem que houvesse a redução de número de alunos. Neste mesmo processo, a docente efetivou um pedido de indenização por dano moral por ter sido demitida no início do semestre quando já havia participado da jornada pedagógica, preparado aulas, e programado a disciplina. A Reclamante já havia se comprometido com a Instituição de ensino e, para sua surpresa, foi convocada para uma reunião e teve seu contrato rescindido, consequenciando a perda de chance de participar de processo seletivo em outra faculdade em tempo hábil. Assim, houve uma perda de oportunidade de ganho por parte da docente que não teve essa remuneração preenchida no citado semestre. A docente salienta, também, ser indenizada pela quebra do princípio da igualdade de forma ampla, uma vez que para o mesmo trabalho, mesmo contrato, havia remuneração distintas. A forma diferenciada de remunerar aulas lecionadas pela professora, referente a um mesmo contrato, viola o princípio da igualdade que nos garante a Constituição Federal.

Conforme reitera o advogado da reclamante:

Reclamante foi admitida pela Reclamada em 01/08/2002, exercendo a função de professora auxiliar percebendo no ultimo ano de vínculo de R\$ 25,14 (vinte e cinco reais e quatorze centavos) por hora-aula para o curso de Administração, R\$ 18,18 (dezoito reais e dezoito centavos) por hora-aula nos cursos sequenciais e no curso de Turismo R\$ 17,35 (dezessete reais e trinta e cinco centavos) por hora-aula” (23º. Vara do Trabalho de Salvador Processo 167.65.2012-5.05.0023 p.2).

A IES processada insiste em que não houve qualquer redução salarial, mas uma diminuição do número de alunos e, conseqüentemente, menor número de turmas ofertadas, embora não haja comprovação judicial dessa redução de alunos. Também que a dispensa se deu em face do encerramento das atividades da Reclamada e que, nos últimos anos, houve uma grande tentativa de sobreviver no mercado competitivo.

O advogado da Reclamante cobra da Reclamada a indenização por danos morais, porque este fato causou um total desajuste à vida da docente, abalando tanto as estruturas econômico-financeiras quanto a sua moral.

No processo 0000830.14.2012-5-05.0023 (p. 65), outra docente representada por advogado, solicita o pedido de dano moral porque a IES deixou de cumprir suas obrigações trabalhistas e ainda informou pagamentos que jamais existiram . Forneceu informações errôneas para a Receita Federal, deixando a docente cair na “malha fina⁴” .

A docente representada por seus advogados denuncia:

A reclamada, além de se furtar das obrigações indenizatórias, utilizou abusiva e ilegalmente tais informações perante a autoridade fiscal federal, na medida em que informou, para efeito de imposto de renda, que a reclamante havia recebido todas as indenizações trabalhistas (DOC. 03), FATO QUE JAMAIS OCORREU.” (Processo 0000830.14.2012-5-05.0023, p.2)

O advogado desta reclamante reitera o pedido dizendo que “{...} não há necessidade de efetivo dano material para concretização do dano moral.” (processo0000830. 14-2012.5.05.0023 (p.65). Conclui-se como uma análise correta, já que, muitas vezes há cumprimento das IES com toda a parte material da relação laboral, porém nessa mesma relação mantém o desgaste psicológico e físico da vítima ao desrespeitar seus direitos de pessoa e de trabalhador garantido pela Constituição Federal e pela CLT(Consolidação das Leis do Trabalho).

Não se pode perder de vista que, o assédio moral no trabalho vai de encontro ao art. 5º da Constituição federativa do Brasil, que dispõe sobre os direitos de igualdade do homem. Além do mais, fere o princípio da dignidade da pessoa humana, que assegura o mínimo de respeito que o ser humano deve ter. Atenta ainda, contra os dispositivos da CLT, pois protegem o empregado de qualquer espécie de sofrimento. (NASCIMENTO, 2010, p.6)

O empregado, diante de um assédio moral, poderá entrar com uma ação por danos morais, contra o empregador ou seus prepostos. Nossos Tribunais já se posicionam a favor da indenização por dano moral no âmbito do trabalho. (NASCIMENTO, 2010, p.6)

⁴ O termo “malha fina” é usado para designar as declarações que foram entregues com erros nas informações e que estão sob suspeita de fraude.

A Reclamada responde a isso negando o dolo e ainda ameaça de uma forma sutil a docente, de processá-la por dano moral amparada no discurso de que “Convém lembrar que, após a entrega da declaração, se o declarante verificar que cometeu erros ou omitiu informações, pode retificá-la, {...}” E continua na p. 20, do processo 0000830”. 14-2012. 5.05.0023, da sua argumentação:

“Conforme percuciente análise de Claudio Armando Couce de Menezes⁵, provoca ensejo à reparação por danos morais o empregado que assaca acusações infundadas ao empregador, que provocam dano ao seu bom nome.”

E, neste caso, a Justiça, na p 71, do processo 0000830.14-2012.5.05.0023, indeferiu o pedido de dano moral dizendo que “In casu, não houve a prova da existência dos três requisitos, pelo que INDEFIRO os pedidos de indenização por danos morais e materiais.” Referindo-se ao fato provado, prejuízo do fato e nexos de causalidade, não sendo provados os três, não pôde ser considerado dano moral.

5 DISCUTIR AS EVIDÊNCIAS DE *MOBBING* OU ASSÉDIO MORAL

Compreende-se pelas reclamações dos docentes do ensino superior contra algumas IES, que eles têm uma real noção do que se constitui em ser violentado psicologicamente, fisicamente e materialmente. A prova disso é que eles efetivam reclamações trabalhistas com propriedade de causa – denunciando que estão sofrendo danos morais - através dos seus sindicatos e/ou advogados constituídos autonomamente contra as organizações de ensino superior.

Em contrapartida, nos três processos trabalhistas analisados que só tiveram em comum por parte das reclamantes as cobranças patrimoniais, ou seja, as verbas rescisórias que as IES deixavam de recolher ou pagar em tempo devido e, terem como autoras o sexo feminino, fala-se muito em dano moral que é um jargão do direito, e o termo *mobbing, bullying*, - que são uma espécie do dano moral em maior extensão de dano - muito pouco é citado nos processos. Isso se deve porque o

⁵ Desembargador Federal do trabalho da 17ª. Região (Espírito Santo) que tem muitos artigos escritos sobre assédio moral, direitos humanos e direitos fundamentais do ser humano

dano moral é fatural pelo dolo e ilicitude do ato contra os direitos individuais da pessoa. Isso está no próprio fato, no prejuízo do fato e no nexo de causalidade – não se exigindo, portanto, que o lesado comprove o prejuízo.

Já o *mobbing* é mais sutil - embora com maiores prejuízos, o que inclui o dano psicológico e eventualmente físico – exige comprovação mais complexa e provas periciais. Além dos três critérios exigidos pelo dano moral, a vítima deve apresentar provas testemunhais, laudo técnico, laudo pericial e comprovação da regularidade da ação por parte do agente assediador. Mais ainda, demonstrar através de prova pericial o nexo causal entre o ato e a consequência desse ato – e que tenha ocorrido no momento em a vítima estava exercendo a atividade da docência, como também a culpabilidade do agente do dolo.

Já em relação às organizações de ensino percebe-se que os dirigentes que representam o poder diretivo destas, não têm uma real dimensão do que seja agredir o docente psicologicamente, ou, pelo menos, tentam passar essa imagem de desconhecimento de causa - de que modo estão maltratando, torturando, vitimando o docente com suas atitudes sutis de descaso e abusos, disfarçadas de decisões formais e operacionais necessárias. Mediante os argumentos dos advogados de defesa das IES fica saliente essa atitude citada, como no processo 0000234-64-2011.5.05.00338 (p.44):

A indenização por danos morais não pode ser definida por presunção”. A jurisprudência pátria, pacificamente, inadmite indenizações por danos abstratos ou morais, ausentes provas robustas, idôneas e contundentes. Na apreciação da ocorrência de danos morais e materiais é necessário considerar não só a prova da existência do nexo de causalidade entre o ato do empregado e o resultado danoso, como também a prova do efetivo prejuízo, e, ainda, do grau de lesividade do dano sofrido

Presunção da culpa, segundo o direito é:

- 1) Consideração das conseqüências que a lei ou juiz formulam perante certos fatos conhecidos. É o julgamento, segundo certas probabilidades, antecipado de um fato.
- 2) Na falta de acordo ou prova sobre condições essenciais ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados, na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade (artigo 447 da CLT).
<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/290290/presuncao>
<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/290290/presuncao>
<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/290290/presuncao>
saberjuridico.com.br acesso 17032013 21:10h”

É a culpa presumida que não se exige a prova da vítima - esta está desincumbida do ônus da prova - basta que se prove o dano causado e o nexo de causalidade entre a conduta e o agente causador. Porém, mesmo nessa presunção da culpa, pode haver uma batalha judicial com o agente da culpa, quando este resolver mostrar prova em contrário.

O direito à indenização derivada do dano gerado por ato ilícito funda-se no tríplice requisito: do prejuízo, do ato culposo do agente e do nexo causal entre o referido ato e o resultado lesivo (CC.art.333.1) (Processo número 0000830.14-2012-5-05-0023 TRT 5º região 23º. Vara p.71).

Somente será caracterizada a responsabilidade civil e conseqüente dever de indenizar se houver uma relação de causa e efeito entre o ato (fato) e o dano, portanto, arca com o dever de indenizar aquele que comete o ato ilícito do qual resulte dano, tratando-se de uma conseqüência para quem o produziu. (ALKIMIM, 2008, p170 - 171)

{...} a teoria da responsabilidade civil culposa ou extracontratual das pessoas jurídicas de direito privado por assimilação do procedimento adotado para as pessoas físicas. Assim, passam elas a responder pelos danos praticados por seus órgãos, por seus empregados e prepostos e pelo fato das coisas, desde que provada a culpa. (GUEDES, 2003, p.8)

Posto isso, como provar qual atitude negligenciadora, insensível, dita operacional, constitui-se como causa de mal estar para o docente, durante o tempo que manteve a parceria laboral, ou mesmo, depois se haver desligado. Mesmo o docente mostrando o laudo médico dos sintomas motivados pela relação laboral danosa, ainda assim, o magistrado pode alegar não haver provas do nexo de causalidade entre o mal-estar do docente e a organização em que este trabalhou. Ainda mais que, frequentemente, os docentes e, também, profissionais de outras categorias, só fazem as denúncias após se desligarem da organização. Muitas vezes, não reúnem provas testemunhais do ocorrido, para apresentar no momento da denúncia.

GUEDES (2003, p.18) também chama atenção que:

Para a vítima de mobbing é muito difícil fazer a prova do nexo etiológico entre o dano e a conduta do sujeito perverso, na medida em que o dano do terror psicológico deriva de um conjunto de comportamentos de reduzida dimensão no espaço e no tempo, se apreciados singularmente, mas de gravidade inimaginável se apreciados sob a ótica da continuidade, de atos programados em série e por isso idôneos para caracterizar a conduta repetida de assédio moral. No dano de "mobbing" não há uma multiplicidade de

causas, mas uma única causa. Se a vítima possuía alguma predisposição para determinada doença, agravada pelos ataques de "mobbing" isso é irrelevante, conforme decidiu o Tribunal de 1º grau de Turim(48).

Como diz Zanetti sobre as atitudes de *mobbing* e sua sutilezas que (2010, p.118) "Existem certos atos, que decorrem de pequenas percepções, que são difíceis de serem provados, alguns sinais que as pessoas próximas não conseguem perceber, {...} quando se trata de provar o nexo de causalidade entre os transtornos psíquicos e físicos da vítima e a relação com a atividade do trabalho. E continuando o pensamento de Zanetti (2010), a pesquisadora reitera que sensibilidade, emocionalidade em relação a determinadas situações, difere de indivíduo para indivíduo e, a sociedade tende a criar um parâmetro e critério avaliativo universal único, para julgar as diversas situações reclamadas seja de dano moral ou das suas espécies como assédio moral tipo *mobbing*. Não procuram fazer uma reavaliação de seus saberes e uma genealogia destes para entendê-los no contexto histórico, como recomenda Foucault (2012).

Zanetti (2010, p. 120) continua tratando sobre a dificuldade de se provar o *mobbing*:

É importante ser destacado que o atestado médico não serve como prova suficiente do assédio, pois, ainda que o médico possa constatar problemas de saúde do assediado ele não pode afirmar a existência do nexo de causalidade, ou seja, que estes problemas de saúde decorrem da relação de trabalho, pois são relatados pelo assediado, segundo o entendimento deste. A não ser que o médico tenha presenciado pessoalmente os fatos, o que é muito difícil.

Diante disso, não se pode desconsiderar o discurso foucaultiano quando trata da Arqueologia do Saber para desfazer discursos prontos. O Direito do Trabalho, mediante o ajuizamento dos seus magistrados, precisa desfazer-se de certas crenças dogmáticas no momento de formar seus juízos em relação a certos fatos da atualidade. É pertinente rever seus saberes e a articulação destes com a nova realidade conjuntural da sociedade atual.

Essa atitude de desfazer-se de crenças dogmáticas no momento de formar seus juízos, é coerente com os argumentos de Foucault (2012) na Arqueologia do Saber e Genealogia do Saber, como instrumento para uma avaliação livre de

tradicionalismos e valores pétreos que tornam os magistrados arcaicos em suas sentenças.

Enquanto a arqueologia é o método próprio a análise da discursividade local, a genealogia é a tática que, a partir da discursividade local assim descrita, ativa os saberes libertos da sujeição que emergem dessa discursividade. Isso para situar o projeto geral. (FOUCAULT, 2012, p.270)

Aplicar a Arqueologia do Saber e a Genealogia do Saber como instrumentos dos juízos sentenciais, significa entender que o ser humano é singular em suas sensações e reações; que a natureza humana difere em sensibilidade, em relação aos fatos ocorridos na relação laboral. Sendo assim, alguns podem até suportar o sofrimento com dignidade ,durante o período do assédio, e o organismo físico e psicológico só apresentará os problemas depois que a fase do assédio terminar. Por exemplo, determinados sintomas físicos podem advir de uma perturbação psicológica que um docente esteja passando continuamente dentro de uma IES e, na fase da relação laboral, ser simplesmente diagnosticado como um caso clínico apenas biológico da vítima, sem que o especialista correlacione com situações vivenciadas por estes nas relações de trabalho antes do processo demissional. Tudo isso ocorre porque a sociedade já acha natural que o ser humano tenha situações conflituosas na relação do trabalho e, raramente as relaciona a práticas de assédio.

Um discurso da reclamada por meio dos seus advogados constituídos, em resposta ao pedido de indenização moral de uma reclamante, chama atenção para a situação citada acima:

É cediço que para que se viabilize o pedido de indenização por dano moral faz-se necessária demonstração cabal de que o suposto “ato ilícito tenha sido praticado de forma irresponsável ou maliciosa, injusta e despropositada com reflexos na vida pessoal do Reclamante acarretando-lhe além dos aborrecimentos naturais dano concreto em face de sua relação profissional e social o que não foi o caso dos autos” (processo 0000830.14.2012-5-05.0023 23º Vara Trabalhista da Cidade do Salvador (Bahia) p.20-21).

Percebe-se que há uma naturalização e distanciamento da real dimensão do fato danoso quando no discurso se faz referência à expressão “{...} acarretando-lhe além dos aborrecimentos naturais {...}”. Induz-se que há aborrecimentos que são consequência natural do ambiente de trabalho, subentendendo que, mesmo os que podem parecer um dano moral ou assédio moral traduzido por uma tortura psicológica ou física, podem não ser mais do que fruto natural do cotidiano do

trabalho ou decorre da situação em que a vítima estar numa atitude de sensibilidade exacerbada.

Se percebe a naturalização das atitudes de *mobbing* pelo discurso proferido pela justiça em um dos seus processos:

Pela análise das provas acostadas é possível aferir que o ato da empresa, apesar de fugir às normas da boa administração, não se revestiu da ilicitude necessário à configuração da responsabilidade de indenizar por eventuais prejuízos morais ou materiais sofridos pelo Reclamante (processo 000234-64-2011.5.05.0023 23º. Vara Trabalhista da Cidade do Salvador p. 44 Reclamada).

Essa resposta foi em relação ao pedido de indenização por danos morais à IES por parte da docente por ter tido sua CTPS retida durante 18 meses e sua homologação não ter ocorrido durante esse mesmo período. Sempre o Setor Pessoal da organização em que ela trabalhava desmarcava a homologação sem que se designasse pela Reclamada nova data.

Formula-se a seguinte questão: é natural demorar-se tanto para fazer a homologação do afastamento de um trabalhador, sonhando-lhe o direito de receber suas verbas rescisórias em tempo hábil? Isso não seria uma espécie *mobbing*? Assim, a sutileza, a tenuidade de algumas atitudes descabíveis no processo laboral da docência do ensino superior ganha fé por parte da sociedade e da Justiça de que não são mais do que o natural do cotidiano do ambiente de trabalho da atividade da docência do ensino superior. E, portanto, vence a imoralidade dos atos de assédio moral disfarçado de que fazem parte das relações trabalhistas.

Em todos os processos analisados admitiu-se, em muitos casos, a pecuniaridade do fato, mas não a moralidade. Ou seja, que existe o dano material cabível de uma indenização monetária, mas para essa mesma Justiça - esse dano não é causador dos sintomas psicológicos ou físicos do reclamante. E, se porventura existirem tais danos, negaram a causalidade com a atividade ou a organização de ensino em que os docentes trabalharam, enfim, não houve a culpa comprovada do agente acusado.

Como diz Alkimim (2005, p.176)

Ocorre que não ensejam caracterização do dano moral pequeno incomodo ou dissabores da vida social que até podem gerar angustia, mal-estar, mágoa, irritação, enfim, acontecimentos da vida cotidiana e do convívio do dia-a-dia que causam desconforto às pessoas, porém, não são idôneos para gerar a

indenização por dano moral. Deve-se aplicar o critério objetivo, ou seja, considerar a ofensa face ao homem médio e o potencial ofensivo, não se admitirá como dano moral o ato ou fato do cotidiano em relação ao homem extremamente sensível, nem em relação ao homem de nenhuma sensibilidade.

Segundo a fala de Alkimim (2005), por exemplo, deve-se considerar o homem médio e o potencial ofensivo, para se admitir o dano moral, quando se percebe pelo seus discursos que esse homem médio é o ser humano que não é extremamente sensível e nem insensível às situações vivenciadas. Assim, qual ser humano constitui essa natureza média que sirva de parâmetro de sensibilidade para se medir quanto moralmente e psicologicamente se pode ferir um docente em sua personalidade individual? Penso que não exista esse homem médio e sim os seres humanos com suas peculiaridades e singularidades com reações diferentes para situações semelhantes.

Constata-se, que, na atividade da docência, as situações peculiares às relações laborais não são tão claras e objetivas quanto deveriam ser. Tudo é muito sutil, passando quase despercebido o *mobbing*, quando um gestor acadêmico, conjuntamente com a voz de outros dirigentes da organização, faz uma crítica indevida e grosseira a um docente, de forma direta (face a face) ou de forma velada, por trás dos bastidores, chegando até aos ouvidos da vítima por meio de boatos.

Reduzir as turmas do docente quando não houve a real diminuição do número de alunos matriculados na disciplina, por exemplo, é uma forma de *mobbing* porque traz desconforto material, emocional e físico ao profissional. O docente fica sem essa remuneração por um longo semestre, no mínimo, e, pior ainda, comprovando que não houve a justificativa material por parte da IES para essa redução do número de suas turmas, conforme as evidências do processo 167.65.2012-5.05.0023, em trâmite, perante a 23ª Vara do Trabalho de Salvador (Bahia).

Há prejuízos para o docente, além de perdas financeiras, ofensa ao seu caráter, sua integridade física, sua saúde, sua liberdade, sua reputação, traduzindo-se em sofrimento - de natureza física ou moral.

Sabe-se que muitas sequelas de ordem psicológica, que ferem o íntimo do indivíduo, não ficam perceptíveis para a justiça como dano moral, quanto mais assédio moral tipo *mobbing*, porque os atos das IES ficam disfarçados de que são meras formalidades ou operacionalidades necessárias.

A prova disso é que, nos processos estudados, embora alguns docentes tenham solicitado, através dos seus advogados indenização por dano moral nenhum docente ganhou a causa para este quanto mais para *mobbing*.

Uma forma de poder espraiada, nas relações laborais do docente subtrai –lhe as forças para algumas situações de *mobbing* em que estão envolvidos. Como diz Foucault (2012, p 257), o indivíduo {...} é produto de uma relação de poder que se exerce sobre corpos, multiplicidades, movimentos, desejos, forças. Esse pensamento, para a vivência docente, reflete a existência de um “poder disciplinar”¹ nas relações trabalhistas desta categoria, que os mantém controlados e subjugadas - em suas vontades próprias e autonomia - aos desmandos de alguns dirigentes das organizações de ensino, que impede aos docentes de praticar a denúncia dos abusos.

Guedes (2003, p.2), inclusive, cita que tudo começa com hostilidades veladas; recusa da comunicação; desqualificação do trabalho; críticas à *performance* do trabalhador; falar pelas costas da pessoas, deixando-a sem defesa.

De tal modo, pondera-se que a Justiça Trabalhista desenvolva uma análise mais sensível em relação às reclamações dos docentes, atentando para as peculiaridades da sua atividade laboral, pois muitas situações vividas pelos profissionais como ser demitido no início do semestre, ter reduzido seu número de turmas, ter salários oscilantes, não possuem ferramentas técnicas capazes de medir a dimensão do estrago das ações das IES no corpo e na alma destes. E, muitas vezes, os sintomas podem se apresentar após a demissão e, assim, não há como provar o nexo de causalidade em tempo real.

Como diz Zanetti (2010, p, 155).

O direito deve viver da realidade social e não do protecionismo, citando o seguinte exemplo: uma pessoa assediada passa a ter problema de saúde com depressão e em virtude deste estado depressivo lhe surge um câncer que a leva a morte. Ao serem verificadas as provas, constata-se que um ano. Antes a pessoa não tinha nenhum problema de saúde, no ano seguinte constata-se o câncer e no outro ela morre devido ao câncer. Fica comprovado o nexo de causalidade entre a conduta do assediador e morte. Será que o assediador não contribui para a morte desta pessoa?

Embora nos processos analisados não houve necessidade de quantificação monetária da indenização por dano moral ou *mobbing* , percebeu-se, no estudo

bibliográfico, que há uma dificuldade em quantificar o valor monetário de tais indenizações, pois, segundo Alkimim (2008, p.180), “Não existe na legislação civil e trabalhista parâmetro preciso e objetivo para a fixação do quantum indenizatório por dano moral...” .

Para Bittar (1994, p.14) essa quantia a ser aplicada como punição para o assediador e compensatória para a vítima, deve ter uma razoabilidade, “{...} deve aplicar-se, indubitavelmente, a técnica do valor de desestímulo, a fim de que se evitem novas violações aos valores coletivos {...}” atentando-se para a gravidade da lesão, a situação econômica do agente e as circunstâncias do fato. Como diz Zanetti (2010.p.140) “Assim como para os danos morais, a fixação do quantum indenizatório pelos danos psicológicos e eventualmente físicos decorrentes do assédio moral é um problema,{...}” porque terá como finalidade punir o agressor tanto quanto reparar o dano a vítima.

Como se percebe nos discursos dos autores, é uma fase crucial o momento em que já se constata o dano moral ou assédio moral, e, há a necessidade de quantificar o valor indenizatório. Ou seja, em relação à reparabilidade do dano moral em termos quantitativos, cabe à criatividade do juiz e jurisprudências estabelecer o quanto indenizatório se justifica para determinada ação assediadora. Esta quantia tem como finalidade punir o agente assediador tanto quanto tentar minimizar o sofrimento que a vítima sofreu, através de uma reparação econômica. Sendo assim, o valor arbitrado não pode dar margens motivadoras a que os seres humanos sejam sugestionados a buscas indevidas de indenizações por assédio moral, por ganância e esperteza, e, mais ainda, não contribuir para impunidades aos atores que cometeram o dolo.

6 CONSIDERAÇÕES

A expressão *mobbing* ou mesmo assédio moral não é referido em nenhum dos processos, embora na literatura da área do direito, haja algumas alusões à expressão *mobbing*, mas, quando referida, é em caráter de elucidar uma das formas de assédio moral.

Os juízes que, normalmente, ajuízam um tipo de sentença, não citam uma única vez a expressão *mobbing* e, quando da sentença final, quando algum advogado solicita indenização por assédio moral e dano moral, eles não favorecem a parte reclamante, e insistem na expressão Dano Moral nas laudas da sentença final.

Percebe-se que a Justiça ainda permanece com paradigmas e pressupostos arcaicos ao ajuizar pedidos de danos morais e/ou assédio moral - mesmo com o relato dos advogados da Reclamante, cobrando dano moral - indeferem tais pedidos, dando a impressão de que não se atentam que as pessoas são singulares em reações às mesmas situações que seus semelhantes.

Pelas leituras realizadas, entende-se que a dificuldade do pedido de indenização por Assédio Moral tipo *mobbing*, para ser deferido, muitas vezes, é porque a vítima não atenta para reunir provas quando está sendo acometida pelas atitudes danosas e/ou assediadoras.

Há uma necessidade de reformulação dos paradigmas de análise dos casos de dano moral e *mobbing*, na atividade da docência, por parte da Justiça, porque entende-se que, nas outras categorias profissionais, talvez seja mais fácil provar danos ao psicológico e físico, do que nesta atividade. Visto que na atividade da docência há uma série de circunstâncias preponderantes para o *mobbing* como: o docente vivencia relações interpessoais suscetíveis a conflitos que podem levar a um estresse em alto grau com seus pares, com seus dirigentes, com os alunos e outros; o docente vive vulnerável a perdas de número de turmas por uma série de fatores cabíveis e não cabíveis; o docente trabalha em variados lugares, portanto, um determinado colega pode ser hierarquicamente superior a ele numa outra IES, a relação com seus pares torna-se então difícil e cheia de precauções.

Dessa forma, alguns questionamentos são levantados nesse estudo a partir dos processos analisados: quando alguém está ensinando a mesma disciplina com valores distintos de acordo com o curso e isso, ao longo de um semestre, não constitui temporalidade de abuso de poder por parte da IES dolosa? Quando alguém tem valores informados à Receita Federal de valores que não recebeu, isso não tem certa durabilidade no espaço e no tempo da vida do docente reclamante? Reter a CTPS da docente por certo tempo não tem durabilidade provada da situação

incomoda e desestruturadora emocionalmente e eventualmente física? Será que todos esses fatos não causam sofrimento psicológico e eventualmente físicos aos docentes?

Percebe-se, também, pelas reclamações dos docentes do ensino superior contra algumas IES, que eles têm uma real noção do que se constitui em ser violentado psicologicamente, fisicamente e materialmente. A prova disso é que eles efetivam reclamações trabalhistas com propriedade de causa – denunciando que estão sofrendo danos morais - através dos seus sindicatos e/ou advogados constituídos autonomamente contra as organizações de ensino superior.

A fixação do quantum monetário, a ser pago por uma ação por assédio moral ou *mobbing*, torna-se também, um fator de celeumas, pois há muitas discussões e controvérsias sobre o valor a ser pago à vítima do *mobbing* de forma que não deixe o autor impune e nem estimule ações indevidas por parte de algumas pessoas.

É recomendável que as IES, mediante seus dirigentes, procurem criar políticas de um bom relacionamento entre a organização e seus docentes; entre os docentes e seus colegas; entre os docentes e os discentes e dinamizar o setor de ouvidoria, não só para os discentes, como também para os docentes para que estes possam comunicar possíveis situações que eles estão sentindo como assédio e, então, a organização recomendar ao possível autor, como o docente está a perceber sua atitude. Porque, quando o possível assediador é alertado, ele pode fazer uma autocrítica e mudar suas atitudes. No entanto, se a IES não tiver essa estratégia, corre o risco de ser cobrada pela Justiça pela não proteção psicológica e física dos seus docentes.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ARAÚJO, Marcos Roberto de. DIREITO PROCESSUAL CIVIL **Como Ganhar Dinheiro com o Dano Moral**. Disponível em: <<http://www.portalbrasil.net/2005/colunas/direito/colunas>> Acesso: 17 de mar. 2013.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto **Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro** 1994 p 14 Disponível em:

<<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30881-33349-1-PB.pdf>>
Acesso: 17 de mar. 2013.

BITENCOURT, Claudia e colaboradores. **Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais /organização por Claudia Bittencourt.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. 5ª Região. Salvador (Bahia) 23º Vara
Processo **0000830.14.2012-5-05.0023**

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. 5ª Região. Salvador (Bahia) 23º Vara
Processo **0000234-64-2011.5.05.00338**

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. 5ª Região. Salvador (Bahia) 23º Vara
Processo **167.65.2012-5.05.0023**

BRITO, Ivanise Oliveira de. **ASSEDIO MORAL: consequências na saúde física e psicológica do servidor da UnB.** Disponível em: <<http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1312/1/2010>>. Acesso: 20 de março de 2013 às 17h

CAMILO NETO, Jose Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7053>. Acesso: 17 de mar. 2013.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho/2** ed.Campinas: Russel Editores, 2010.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder. Organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado,** 25 ed. São Paulo: Graal, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 3 ed: São Paulo: LTr, 2008.

_____ **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores Márcia Novaes Guedes - juíza substituta da Bahia São Paulo,** agosto de 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M> Acesso: 19 de mar. 2013.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho; RIMOLI, Adriana Odalia. **Assédio Psicológico no Trabalho: uma Síndrome Psicossocial Multidimensional** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso: 22 de fev. 2013.

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

MELO, Renato. **Danos Morais na Relação de Trabalho. O Assédio Moral e o Assédio Sexual** Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/danos-morais-na-relacao-de-trabalho-o-assedio-moral-e-o-assedio-sexual-1512825.html>> 2009 . Acesso : 25 de fev. 2013.

NASCIMENTO, Jane Matos do. **Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5228>. Acesso: 22 de fev. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. Revista LTr. São Paulo. 2006. Disponível em <<http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores>>. Acesso: 16 de janeiro de 2013 15:22h

_____ <http://jus.com.br/revista/texto/8838/> **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Acesso: 02 de mar. 2013.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio Moral: os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso: 16 de janeiro de 2013 as 15:23h.

ZANETTI, Robson. **E-Book: Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 03 mar. 2013..