

CENTRO UNIVERSITÁRIO
UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO - UNDB
CURSO DE DIREITO

ANA MARIA BARBOSA DA SILVA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: análise jurídica da violência psicológica que afronta a dignidade do trabalhador, estratégias de prevenção e enfrentamento no Poder Judiciário

São Luís
2024

ANA MARIA BARBOSA DA SILVA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: análise jurídica da violência psicológica que afronta a dignidade do trabalhador, estratégias de prevenção e enfrentamento no Poder Judiciário

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel(a) em Direito.

Orientador: Prof^a. Ma. Márcia Cruz Feitosa

São Luís

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Silva, Ana Maria Barbosa da

Assédio moral e sexual: análise jurídica da violência psicológica que afronta a dignidade do trabalhador, estratégias de prevenção e enfrentamento no poder judiciário. / Ana Maria Barbosa da Silva. __ São Luís, 2024.

87 f.

Orientador: Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito –
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco –
UNDB, 2024.

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Dignidade do
trabalhador.
4. Poder Judiciário. 5. Prevenção. I. Título.

CDU

343.54:342.56:342.7

ANA MARIA BARBOSA DA SILVA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: análise jurídica da violência psicológica que afronta a dignidade do trabalhador, estratégias de prevenção e enfrentamento no Poder Judiciário

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel(a) em Direito.

Aprovada em: 27/11/2024.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Profa. Ma. Adriana Mendonça da Silva

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Me. Johelson Oliveira Gomes

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

À minha mãe, Jacira.

AGRADECIMENTOS

A Deus, autor da vida, fonte de toda inspiração e força, que me guiou e sustentou em cada etapa desta jornada.

À minha mãe, Jacira, em memória, cujo amor e exemplo permanecem vivos em meu coração. Sua força e sabedoria sempre me inspiraram a ser melhor.

Ao meu esposo, Ivaldo Almeida, pelo apoio incondicional, paciência e companheirismo, que me fortaleceram nos momentos de desafios.

Aos meus filhos, Ingrid e Ítalo, que são a luz da minha vida e o motivo constante de minha dedicação e perseverança.

À minha sobrinha, Ana Carolina, por sua presença carinhosa e por acreditar em mim.

À minha prima, Lúcia, que cuidou de mim com paciência e cuidado após a partida da minha mãe, sendo um verdadeiro apoio nos momentos mais difíceis.

À minha chefe, Aricenildes Cunha, por seu constante incentivo, confiança e respeito ao longo dessa jornada, além de sua paciência ao corrigir meus erros.

E à minha orientadora, Márcia, por seu apoio constante e suas contribuições valiosas e enriquecedoras para a realização deste trabalho.

A todos os meus amigos, minha eterna gratidão.

RESUMO

Esta monografia analisa o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com foco no Poder Judiciário, sob a perspectiva jurídica. O estudo investiga como essas práticas de violência psicológica violam a dignidade do trabalhador e comprometem sua saúde física e mental, além de prejudicar o ambiente laboral. Abordando o assédio moral e sexual a partir do ordenamento jurídico brasileiro, a pesquisa discute as estratégias legais de enfrentamento e prevenção, com especial atenção às iniciativas implementadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como a Resolução nº 351/2020. A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com uma abordagem hipotético-dedutiva, permitindo uma análise detalhada das causas, consequências e soluções possíveis para o assédio no contexto do serviço público. O trabalho conclui que, apesar dos avanços legislativos, há uma necessidade urgente de maior conscientização e aplicação eficaz das políticas de prevenção para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Dignidade do trabalhador; Poder Judiciário; Prevenção.

ABSTRACT

This monograph analyzes moral and sexual harassment in the workplace, focusing on the Judiciary, from a legal perspective. The study investigates how these practices of psychological violence violate the worker's dignity and compromise their physical and mental health, in addition to harming the work environment. Addressing moral and sexual harassment from the standpoint of Brazilian law, the research discusses legal strategies for combating and preventing harassment, with particular attention to the initiatives implemented by the National Council of Justice (CNJ), such as Resolution No. 351/2020. The adopted methodology is qualitative in nature, with a hypothetical-deductive approach, allowing for a detailed analysis of the causes, consequences, and possible solutions to harassment in the public service context. The work concludes that, despite legislative advancements, there is an urgent need for greater awareness and effective application of preventive policies to ensure a safe and respectful work environment.

Keywords: Moral harassment; Sexual harassment; Worker dignity; Judiciary; Prevention.

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
ESMAM	Escola Superior da Magistratura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PJMA	Poder Judiciário do Maranhão
STF	Superior Tribunal de Justiça
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-Traumático
TJMA	Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
2.1 Conceito e espécies.....	14
2.2 Aspectos jurídicos.....	23
2.3 Assédio moral organizacional.....	26
3 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.....	31
3.1 Conceito e características.....	36
3.2 Legislação brasileira aplicável ao assédio sexual.....	36
3.3 Violência sexual contra a mulher.....	41
3.4 Formas de prevenção.....	44
4 PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL MARANHENSE.....	48
4.1 Cultura organizacional e dinâmicas de poder.....	49
4.2 Impactos do assédio moral e sexual na saúde dos profissionais.....	54
4.3 Política de prevenção e tratamento no Tribunal de Justiça do Maranhão...58	
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	76

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um direito fundamental, garantido pelo Estado e estabelecido como direito social na Constituição Federal. Esse direito, fundamentado no princípio da dignidade humana, assegura ao trabalhador igualdade de condições, proteção no emprego e um ambiente laboral saudável, portanto é essencial que o local de trabalho seja livre de qualquer forma de violência.

O assédio moral e sexual se manifesta como formas de violência que, embora frequentemente silenciosas, causam danos profundos à dignidade do trabalhador. Esses comportamentos visam constranger e humilhar o indivíduo, o que compromete não apenas sua saúde mental e emocional, mas também afeta negativamente o ambiente de trabalho.

Essa violência pode ser perpetrada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas que desempenham funções semelhantes, evidenciando uma violação dos valores constitucionais do trabalho.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 (Brasil, 1988) assegura, em seu artigo 7º, a proteção à dignidade da pessoa humana e o direito ao respeito nas relações de trabalho. Assim, a prática de assédio não apenas afronta esses princípios fundamentais, mas também compromete a construção de um ambiente de trabalho saudável e justo.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações específicas implementam medidas para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho. O assédio moral, abordado no artigo 483 da CLT (Brasil, 1943), é uma das causas que pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador ou seus representantes realizam ações que tornam insustentável a continuidade da relação empregatícia.

O assédio moral pode ser caracterizado como uma conduta ilícita que fere os direitos da personalidade, previstos nos artigos 11 a 21 do Código Civil (Brasil, 2002), os quais incluem o direito à integridade física, psíquica e moral. Embora o Código Civil não trate especificamente do assédio moral, a prática pode ser considerada como uma forma de abuso ou violação dos direitos da personalidade, o que pode ensejar a responsabilização civil do agressor.

O assédio moral também é uma forma de discriminação que, de acordo

com a legislação brasileira, refere-se à prática de tratar uma pessoa de maneira desigual, injusta ou prejudicial com base em características pessoais que são protegidas por lei.

Nesse sentido, o assediador pode ser responsabilizado por danos morais causados à vítima, conforme previsto nos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002), os quais estabelecem que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, fica obrigado a reparar o prejuízo.

O assédio sexual é configurado como um crime de acordo com o Código Penal. Ele é definido no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (Brasil, 1940) como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevendo uma pena de detenção de 1 a 2 anos de reclusão.

O assédio sexual, muitas vezes perpetrado por superiores, se manifesta por meio de comentários, propostas, insinuações ou gestos de natureza sexual, resultando em um ambiente de trabalho hostil e humilhante para a vítima. Adicionalmente, práticas discriminatórias baseadas em raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, estado civil, religião, opinião política, nacionalidade e origem social infringem direitos fundamentais e perpetuam desigualdades.

É importante mencionar que o assédio se caracteriza por meio de práticas reiteradas ou não, tais como insultos, humilhações verbais ou escritas, exclusão, isolamento, manipulação, que desencadeiam uma série de transtornos de ordem física, psicológica e profissional, interferindo diretamente na saúde do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) estabelece em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, a Constituição prevê em seu artigo 7º, inciso XXX, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, garantindo a igualdade de direitos trabalhistas para todos.

É fundamental destacar que tanto o assédio moral ou sexual podem ocorrer em instituições privadas ou públicas. Esse fenômeno se intensifica devido à incessante busca por resultados e lucros, que demanda um aumento constante da produtividade e da competitividade dentro das organizações.

No âmbito do Poder Judiciário, responsável pela aplicação das leis e resolução de conflitos, também ocorrem casos de assédio moral e sexual que afetam o público interno, incluindo magistrados, servidores, estagiários e terceirizados. As

consequências dessas práticas abusivas são diversas, abrangendo impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, redução de produtividade, desgaste do ambiente organizacional e aumento da rotatividade de pessoal.

Dessa forma, considerando a relevância do tema e a insuficiência de materiais disponíveis para pesquisa, o presente trabalho pretende contribuir de forma significativa para a comunidade acadêmica, funcionários de empresas públicas e privadas, e para a sociedade em geral. O foco será nas diversas formas de assédio, além de suas consequências para empregados e empregadores

O método hipotético-dedutivo foi escolhido por permitir a formulação e análise de hipóteses sobre os impactos do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com base em princípios como a dignidade humana. Assim, busca-se responder à pergunta: como o assédio moral e sexual se manifestam no Poder Judiciário, quais são os impactos dessas práticas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, e quais as políticas são necessárias para sua prevenção?

O objetivo geral desta pesquisa é investigar o fenômeno do assédio moral, assédio sexual e discriminação no Poder Judiciário, buscando compreender suas causas, os impactos diretos e indiretos sobre os trabalhadores e identificar as estratégias de prevenção e tratamento adotadas para combater essas práticas abusivas no ambiente institucional.

Os objetivos específicos desta pesquisa são analisar as diferentes formas de assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário e investigar as causas e os fatores institucionais que favorecem essas práticas. Além disso, a pesquisa busca entender os impactos físicos, psicológicos e profissionais sofridos tanto pelas vítimas quanto pela instituição.

A discussão sobre o tema vem ganhando maior ênfase nos últimos anos, especialmente a partir da fiscalização realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, que tem examinado as condições de trabalho de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados. Nesse contexto, torna-se fundamental aprofundar o entendimento sobre o assédio moral, suas causas e consequências nas organizações.

Para melhor contextualizar o debate, o primeiro capítulo desta monografia será dedicado ao assédio moral, abordando seu conceito e características, bem como sua tipificação no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, será realizada uma

análise do assédio moral organizacional, destacando como a cultura organizacional pode facilitar ou dificultar a ocorrência desse tipo de violência.

O assédio moral no ambiente de trabalho consiste em práticas abusivas repetitivas que afetam a dignidade e a integridade psicológica dos trabalhadores, violando o princípio da dignidade humana. Esses comportamentos, muitas vezes silenciosos, incluem humilhações, ofensas e isolamento, com o intuito de desestabilizar emocionalmente a vítima.

No ambiente de trabalho, o assédio pode manifestar-se tanto por meio de atitudes de superiores quanto de colegas, gerando consequências que afetam diretamente a saúde mental e o rendimento dos profissionais envolvidos. Essas práticas prejudiciais não apenas comprometem o bem-estar individual, mas também podem minar a harmonia e a produtividade coletiva, criando um clima organizacional hostil e desfavorável ao desenvolvimento pessoal e profissional.

O conceito de assédio moral abrange diferentes espécies, incluindo o assédio vertical, que ocorre em uma relação hierárquica, e o assédio horizontal, realizado entre colegas de mesmo nível. O primeiro envolve situações em que superiores utilizam o poder para intimidar subordinados, enquanto o segundo acontece entre pares, muitas vezes motivado por rivalidades. Independentemente da forma, essas práticas configuram uma violação dos direitos fundamentais, gerando um ambiente de trabalho hostil e prejudicial.

No ordenamento jurídico brasileiro, o assédio moral é abordado de forma indireta por legislações como o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que preveem reparação de danos e rescisão indireta do contrato de trabalho quando o ambiente laboral se torna insustentável para o empregado. Além disso, o assédio moral organizacional, caracterizado por pressões abusivas promovidas pelo próprio ambiente institucional, demanda ações de prevenção e combate, para que o respeito e a dignidade no trabalho sejam garantidos.

O segundo capítulo será abordado o assédio sexual, focando em seu conceito e características no ambiente de trabalho. Serão discutidas as legislações brasileiras que tratam do assédio sexual, destacando as normas e políticas voltadas para a sua prevenção e combate. Também será analisada a violência sexual contra as mulheres, uma questão importante, incluindo as estratégias de prevenção que

podem ser adotadas.

O assédio sexual nas relações de trabalho é uma grave violação dos direitos dos trabalhadores, caracterizado por condutas não consensuais de natureza sexual que violam a dignidade da vítima. Esse tipo de abuso ocorre frequentemente em ambientes hierarquizados, onde o agressor usa seu poder para coagir a vítima a aceitar investidas indesejadas.

Ao contrário das interações consensuais, o assédio sexual caracteriza-se pela resistência clara da vítima, que frequentemente se vê pressionada a ceder diante do receio de sofrer retaliações ou até mesmo perder o emprego. Esse tipo de violência no ambiente de trabalho impõe um peso psicológico significativo, afetando tanto a autoestima quanto a segurança no exercício profissional da vítima.

A legislação brasileira possui dispositivos para proteger as vítimas de assédio sexual no trabalho, com destaque para a Lei nº 10.224/2001 (Brasil, 2001), que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, criminalizando o assédio sexual. Esse dispositivo tipifica como crime a coerção de uma pessoa para obter favorecimento sexual, especialmente em relações hierárquicas. Adicionalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê medidas de responsabilização para empregadores que falham em prevenir o assédio em suas empresas, promovendo um ambiente laboral seguro.

A violência sexual contra mulheres no trabalho reflete desigualdades de gênero enraizadas, onde as mulheres, principalmente as de minorias, são as principais vítimas. A vulnerabilidade feminina nessas situações é ampliada pelas dinâmicas de poder, que muitas vezes dificultam a denúncia e a proteção efetiva das vítimas. A cultura organizacional e a ausência de canais de denúncia seguros agravam o problema, mostrando a urgência de políticas preventivas e educativas para garantir um ambiente de trabalho equitativo e respeitoso.

E no terceiro e último capítulo abordará a prevenção e do enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do Poder Judiciário Estadual do Maranhão, considerando a cultura organizacional e as dinâmicas de poder características desse setor. Será feita uma análise sobre o assédio no Judiciário, com atenção aos seus impactos na saúde dos profissionais e à necessidade de políticas eficazes de prevenção e intervenção, destacando as iniciativas específicas do Poder Judiciário

maranhense.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho constitui um problema de escala global, com consequências diretas e prejudiciais à saúde física e mental dos trabalhadores. Esse tipo de violência compromete não apenas a dignidade dos indivíduos afetados, mas também reduz sua capacidade produtiva, criando um ambiente de trabalho tóxico e insustentável para o desenvolvimento pessoal e profissional.

No Brasil, essa questão torna-se ainda mais complexa no setor público, incluindo o Poder Judiciário, onde as pressões hierárquicas e a ausência de políticas de apoio contribuem para a ocorrência de práticas abusivas. É essencial adotar uma abordagem preventiva e educativa para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, especialmente em instituições que devem ser modelos de moralidade e eficiência.

A legislação brasileira contempla mecanismos que criminalizam o assédio sexual e preveem sanções para o assédio moral; entretanto, a aplicação dessas normas encontra diversos desafios nas instituições. Entre as principais dificuldades estão a falta de conscientização, a ausência de treinamento adequado e a complexidade em denunciar e comprovar os casos, o que frequentemente limita a efetividade das medidas legais destinadas a proteger os trabalhadores.

No contexto do Poder Judiciário do Maranhão, iniciativas como a criação de comissões de prevenção e a promoção de campanhas de capacitação demonstram o compromisso em estabelecer ambientes de trabalho seguros. A Portaria Conjunta nº 8/2021 (Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, 2021) e a Resolução do CNJ nº 351/2020 são exemplos de medidas que incentivam a criação de canais de denúncia acessíveis e confidenciais, fortalecendo a proteção dos profissionais e a promoção de um ambiente de respeito e segurança.

Promover um ambiente de trabalho livre de assédio se alinha aos princípios fundamentais da Administração Pública. A adoção de políticas preventivas, combinada com uma cultura que valorize o respeito e a integridade, é essencial para que o Judiciário não apenas aplique a justiça, mas também exemplifique práticas éticas.

Promover a conscientização e o estudo sobre o assédio no âmbito do

Judiciário maranhense é essencial para assegurar um ambiente de trabalho mais digno e seguro para todos os funcionários. Essas iniciativas não só auxiliam na proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também impulsionam uma transformação cultural e institucional, indispensável para a construção de uma convivência pautada no respeito e na integridade profissional.

A importância para a comunidade acadêmica se destaca, pois esta pesquisa representa uma contribuição significativa ao aprofundar a compreensão de práticas muitas vezes negligenciadas. Ao investigar suas causas e consequências, o estudo enriquece a literatura existente e fornece subsídios para a elaboração de políticas de prevenção. Além de evidenciar os danos à saúde das vítimas e os impactos nas organizações, a pesquisa incentiva uma reflexão crítica sobre a cultura institucional, promovendo a criação de ambientes de trabalho mais justos e dignos.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho são práticas profundamente prejudiciais, afetando não apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também a saúde organizacional e a sociedade em geral. Esses comportamentos violam o princípio da dignidade e o valor social do trabalho, minando a confiança dos trabalhadores e comprometendo a eficácia das atividades profissionais.

Embora o assédio moral tenha existido em diversos contextos ao longo da história, foi durante a Revolução Industrial (1760 - 1840) que ele se intensificou, em razão das mudanças na organização do trabalho. Caracterizada por jornadas longas, metas rigorosas e uma hierarquia rígida, essa época transformou o assédio moral em um mecanismo de controle, resultando em humilhações, ameaças e discriminação, que desumanizavam os trabalhadores.

O assédio moral tornou-se frequente nos ambientes de trabalho, intensificando a exploração dos trabalhadores. As principais consequências incluíam fadiga física e mental devido à pressão constante, surgimento de doenças ocupacionais, por causa das condições precárias, perda de dignidade ao serem tratados como meros instrumentos de produção, e insatisfação generalizada, que alimentava o descontentamento e resistência ao sistema opressor.

Portanto, para combater o assédio é necessário ir além da correção de comportamentos individuais, enfrentando as raízes sistêmicas do problema. Isso inclui repensar as estruturas de poder no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e equilibrada, onde os direitos e o bem-estar dos trabalhadores sejam priorizados.

Dessa forma, para contextualizar melhor o tema, abordar-se-á, neste capítulo, os conceitos e espécies de assédio moral no ambiente de trabalho. Em seguida, analisar-se-á seus aspectos jurídicos, e, por fim, será tratado sobre o assédio moral organizacional.

2.1 Conceito e espécies

Ao longo do século XX, observou-se uma tendência de incorporar os princípios fundamentais do Direito nas constituições dos países de tradição romano-germânica. Um exemplo disso é a Constituição Federal de 1988 do Brasil, que

estabeleceu o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (Pamplona Filho et al. 2014, p. 23).

O inciso III do artigo 1º da Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Isso significa que a dignidade humana é um princípio central que orienta toda a organização política, social e jurídica do Estado brasileiro (Brasil, 1988).

A dignidade da pessoa humana reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo, que deve ser assegurado e promovido em todos os aspectos da vida social. Esse princípio exige que direitos fundamentais, como vida, liberdade, igualdade, respeito e desenvolvimento, sejam garantidos pelo Estado, tratando o ser humano como um fim em si mesmo e nunca como um meio.

O ser humano é detentor de direitos e deveres fundamentais, e sua existência deve ser protegida por garantias que assegurem seu valor intrínseco. Sendo assim, o indivíduo não pode ser tratado como objeto. Nesse contexto, o respeito e a dignidade são princípios essenciais que precisam ser resguardados pelo Estado, com o objetivo de preservar a dignidade humana como uma característica inerente a todos (Carvalho, 2021).

A Revolução Industrial é destacada por suas práticas abusivas, como jornadas extenuantes, exploração do trabalho feminino e infantil, além de condições de trabalho insalubres e perigosas impostas pelos capitalistas. Foi precisamente esse ambiente, de intensa exploração dos trabalhadores durante a Era Industrial, que levou ao surgimento da regulamentação trabalhista. Assim, a origem do Direito do Trabalho está ligada à luta dos trabalhadores por melhores condições no ambiente de trabalho (Bruginiski, 2013, p.1).

Durante a Revolução Industrial, houve um aumento significativo no desequilíbrio entre empregadores e empregados, evidenciado por jornadas de trabalho que variavam de 12 a 16 horas diárias e por condições de trabalho muito precárias. Esse contexto de exploração tornou evidente a necessidade urgente de intervenção do Estado para regulamentar as relações trabalhistas e assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Leite e Carvalho Neto (2023, p. 250) afirmam que o avanço das fronteiras do capitalismo redesignou o modelo de poder na gestão de produção de acordo com as demandas de mercado. Jornadas prolongadas, inserção de metas de produtividade, mudanças em termos de direitos sociais e o avanço tecnológico são

algumas das questões que têm desenhado a experiência no mercado de trabalho de homens e mulheres no mundo moderno.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho atua como uma ferramenta jurídica essencial para adaptar a legislação ao ambiente competitivo global, garantindo, ao mesmo tempo, que a valorização dos empregados não seja comprometida (Azeredo e Renault, 2009, p. 203).

O assédio moral é identificado por diferentes termos ao redor do mundo: "*mobbing*" na Itália, Alemanha e países escandinavos; "*bullying*" na Inglaterra; "*harassment*" nos Estados Unidos; "*harcèlement moral*" na França; "*ijime*" no Japão; "*psicoterror laboral*" ou "*acoso moral*" em países de língua espanhola; e "terror psicológico", "tortura psicológica" ou "humilhações no trabalho" em países de língua portuguesa (Pamplona Filho et al., 2014, p. 116).

Duarte (2019, p. 48) menciona que no livro *On Aggression*, publicado originalmente na Áustria em 1963, o entomologista Konrad Lorenz descreve o comportamento de um grupo de animais menores que ameaçam um animal individualmente maior, chamando esse comportamento de *mobbing*.

Os conceitos de Konrad Lorenz exploram o comportamento humano, indicando que, assim como os animais, os seres humanos são influenciados por impulsos inatos. Contudo, ao contrário dos animais, os humanos conseguem regular esses impulsos de forma racional, seguindo normas comportamentais, embora haja casos excepcionais que podem ser atribuídos a distúrbios patológicos (Duarte, 2019, p. 48).

Desde a década de 1990, tem-se observado um crescente interesse da sociedade em estudos sobre assédio moral no trabalho (AMT). Esse aumento é atribuído à maior conscientização dos trabalhadores, ao estímulo para a realização de denúncias e à condenação da prática por parte da sociedade, entidades sindicais e trabalhistas.

Apesar de essa conscientização, amplificada pelos meios de comunicação, ter levado a um aumento nas denúncias, os dados efetivos sobre a incidência de casos de assédio ainda são limitados. Isso ocorre porque os registros de doenças e mortes relacionadas à violência no trabalho não refletem completamente a realidade, devido a diversos fatores estruturais nos órgãos reguladores nacionais e internacionais (Duarte, 2019, p. 51).

Heinz Leymann é reconhecido como o pioneiro no estudo do fenômeno que conhecemos como assédio moral. Psicólogo do trabalho, nasceu na Alemanha, mas se estabeleceu na Suécia, onde lecionou na Universidade de Estocolmo. Nos anos 1980, ele iniciou pesquisas sobre o impacto do ambiente de trabalho na saúde dos trabalhadores, descobrindo resultados preocupantes sobre o sofrimento causado pelo assédio. Seus estudos, inicialmente focados na Suécia, rapidamente se expandiram para outros países escandinavos e de língua alemã, tornando-se referência internacional na área (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 18).

De acordo com Freitas, Heloan e Barreto (2012), durante os anos 1980, as pesquisas de Leymann ganharam destaque no meio acadêmico, e, em 1993, ele publicou uma obra que introduziu os termos "*mobbing*" e "psicoterror" para descrever o terror psicológico no trabalho. Sua contribuição foi fundamental para a criação de um novo campo de estudo sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, com base em estudos empíricos.

De acordo com Oliveira et al. (2020), para Leymann, o conceito de *mobbing* refere-se a uma forma de interação social e comunicação que é hostil e antiética, manifestando-se de maneira sistemática, com frequência e por um período prolongado. Esse comportamento resulta em danos psicológicos e psicossomáticos significativos, além de criar uma situação de 'miséria social'. A definição de Leymann distingue *mobbing* de conflitos temporários, focando não apenas no que é feito, mas na frequência e na duração das ações hostis.

Freitas, Heloan e Barreto (2012, p. 19) asseveram que Heinz constatou que o conceito de *mobbing* refere-se a um processo no qual um indivíduo é selecionado para ser alvo de exclusão e agressão contínua por um ou mais colegas de trabalho. Esse comportamento hostil pode ser iniciado por um desacordo não expresso e resulta na vítima sendo estigmatizada como difícil e incompatível, levando à necessidade percebida de sua remoção do ambiente. A perseguição pode ser feita por colegas, subordinados ou superiores.

Posteriormente, segundo Azeredo e Renault (2009, p.204), Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, foi uma das primeiras a se aventurar no estudo de tal fenômeno e conseguiu reunir dados importantes, precisos e fundamentais para a compreensão do assédio moral no âmbito da relação de emprego. Hoje, seu estudo é considerado o de maior relevância no cenário mundial, e está documentado em suas

duas obras, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano* e *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

Conforme apontam Freitas, Heloan e Barreto (2012, p. 25), a expressão “assédio moral” foi introduzida por Marie France Hirigoyen, uma psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar. Ela usou o termo para descrever a violência perversa que ocorre tanto no contexto familiar quanto no ambiente de trabalho.

De acordo com Marie-France Hirigoyen, o termo "assédio" se refere a ações constantes e reiteradas que afetam a integridade psicológica da pessoa-alvo. O adjetivo "moral" é utilizado para evidenciar uma postura crítica em relação a comportamentos inaceitáveis no convívio social (Oliveira, 2020, p. 11).

Oliveira (2020, p. 13) assevera que Marie France Hirigoyen acredita no fato de que os agressores geralmente apresentam dificuldades com a própria autoestima e buscam sentir-se poderosos ao exercer controle sobre os outros. Nesse contexto, qualquer pessoa que apresente características que despertem o interesse do assediador pode tornar-se uma vítima em potencial.

Hirigoyen esclarece que não se deve confundir a violência ocasional, que pode surgir de grosserias ou mau humor, com a violência persistente e destrutiva que se repete ao longo do tempo e tem o objetivo de destruir psicologicamente o outro. Ela argumenta que alguns indivíduos necessitam rebaixar os outros para sentirem-se poderosos, e essa perversidade não deve ser vista como um problema psiquiátrico, mas sim como uma incapacidade de reconhecer o outro como ser humano (Freitas, Heloan e Barreto, 2012, p. 25).

No Brasil, os estudos de Margarida Barreto (2005) foram fundamentais para a compreensão e divulgação da temática do assédio moral. Em sua tese de doutorado, intitulada como *Assédio Moral: A Violência Sutil*, Barreto descreve como diversos pacientes relataram as violências que vivenciaram no ambiente de trabalho.

Um caso que chamou particularmente sua atenção foi o de um juiz de 45 anos, que confidenciou ter sido assediado por seus próprios colegas. Esse assédio ocorreu porque ele era um dos magistrados mais jovens concorrendo à promoção funcional, o que resultou em hostilidade por parte dos demais profissionais.

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em

que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição (Barreto, 2005, p. 49).

Essa forma de violência é caracterizada por uma conduta intencional, seja por um indivíduo ou por um grupo, com o objetivo deliberado de causar danos às vítimas. Esses danos podem incluir constrangimento, isolamento, exclusão e humilhação, afetando negativamente tanto a vida pessoal quanto a profissional do trabalhador.

Com o tempo, esses comportamentos prejudiciais podem levar ao surgimento de problemas físicos e mentais, como dores crônicas, transtornos mentais, ansiedade, depressão e, em casos extremos, até mesmo ao suicídio.

Segundo Freitas, Heloan e Barreto (2012, p. 53), o assédio moral é composto por vários elementos: a temporalidade, com um evento inicial que sustenta o processo; a intencionalidade, que visa forçar a vítima a abandonar o emprego ou se submeter; a direcionalidade, marcada por dúvidas sobre a adequação da vítima ao grupo; a repetitividade, com ações contínuas para forçar a saída da vítima; e a degradação das condições de trabalho, que prejudica a saúde e a produtividade do ambiente.

O assédio moral no trabalho não tem uma forma única de manifestação, apresentando-se de maneiras variadas. Em todos os casos, é evidente a violência psicológica, que se caracteriza pela exposição contínua a atitudes humilhantes e constrangedoras, criando um ambiente nocivo. Essas práticas comprometem os direitos fundamentais conquistados pelos trabalhadores ao longo de décadas de luta social (Martinez; Reale Júnior, 2022, p. 9).

Pamplona Filho et al. (2014, p. 119), identificam três elementos principais que caracterizam o assédio moral. Entre eles, destaca-se a conduta abusiva intencional, que se refere a comportamentos que excedem os limites dos poderes de chefia e visam especificamente prejudicar o trabalhador em sua esfera pessoal. Além disso, é necessário que a conduta se manifeste de forma contínua e repetitiva ao longo do tempo.

Isso ocorre porque, por se tratar de um fenômeno psicológico, um ato isolado ou ocasional não é suficiente para causar danos psíquicos à vítima de assédio moral. Além disso, o assédio moral ataca a dignidade do trabalhador, violando o

princípio constitucional que protege os valores pessoais, incluindo crenças religiosas, princípios morais e outros aspectos.

De acordo com a Fundação Oswaldo Cruz (2014, p.10), o assédio moral é um comportamento abusivo, repetitivo e frequente que se expressa por meio de palavras, gestos, ações ou escritos, humilhando, constrangendo e desqualificando uma pessoa ou grupo, comprometendo sua dignidade, saúde física e mental, e impactando negativamente sua vida profissional e pessoal.

A prática do assédio moral não só prejudica a vítima, causando problemas como redução da autoestima, desmotivação e doenças, mas também afeta negativamente a instituição. A queda na produtividade do funcionário afetado compromete o funcionamento da equipe e sobrecarrega os colegas, que precisam assumir tarefas adicionais. Assim, o assédio moral resulta em danos ao bem-estar dos indivíduos e à eficiência geral da organização.

Explicitando aqui o conceito de que, para nós, o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (Freitas, 2012, p. 37)

Portanto, o assédio moral é uma prática abusiva e intencional, que se repete frequentemente no ambiente de trabalho, com o objetivo de humilhar e desqualificar a vítima. O comportamento agressor degrada as condições de trabalho, afeta a dignidade do indivíduo ou grupo e coloca em risco tanto sua integridade pessoal quanto profissional.

A Cartilha de Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (2011) classifica o assédio moral em três categorias principais: descendente, quando um superior usa sua posição para pressionar subordinados; ascendente, quando um subordinado pressiona seu superior por meio de boicotes ou chantagens; e horizontal, que ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, frequentemente em ambientes competitivos. Além disso, existe o assédio misto, que combina elementos dos tipos vertical e horizontal, com a vítima sendo alvo tanto de superiores quanto de colegas.

Independentemente da forma de assédio — descendente, ascendente, horizontal ou misto — o processo é prejudicial, causando danos psicológicos e inibindo a criatividade da vítima. A hostilidade contínua e as ofensas de colegas e superiores intensificam a humilhação e afetam negativamente a autoestima e o respeito próprio.

Esses impactos podem resultar em erros, desestabilização emocional, agravamento de problemas de saúde e, em casos graves, até suicídio (Freitas, Heloan e Barreto, 2012, p. 56).

O *Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo* (Brasil, 2023) destaca que a violência e o assédio podem ocorrer de forma isolada ou repetida. Essas ações abusivas podem se manifestar diretamente, com acusações e humilhações, ou indiretamente, através de práticas ou políticas que prejudicam desproporcionalmente determinados grupos ou indivíduos.

O assédio pode ocorrer através de ações repetidas ou episódios isolados, manifestando-se em condutas abusivas de diversas formas, como verbal, física, psicológica, virtual ou sexual. Identificar os impactos negativos nas vítimas é desafiador, pois requer uma análise detalhada das causas, consequências e da forma como as vítimas são afetadas.



Artista: Bruno Galvão (2019).

Disponível em: <https://chargesbruno.blogspot.com/>

A cena acima ironiza a pressão exagerada e desumana que alguns empregadores colocam sobre os empregados, ignorando suas condições físicas e emocionais, em busca de produtividade a qualquer custo. A figura do patrão com chicote em mãos reforça a crítica ao tratamento opressivo, que não leva em conta a dignidade humana.

Nas organizações, a competitividade desprovida de freio é uma das bactérias socioeconômicas promotoras da deterioração das pessoas, contaminando as relações de trabalho. A justificativa tem nome: produtividade. A necessidade imperiosa de obter ganhos de produtividade cada vez maiores, um conceito

vago e calculado de maneira (em geral) míope, não leva em conta a mais importante variável presente na complexa economia psíquica: o afeto. O espaço do afeto torna-se anêmico e esse estado de coisas contamina lares, escolas e vida em comunidade (Fiorelli; Olivé; Fiorelli, 2015, p. 10).

Extrai-se do texto que nas organizações, a competição excessiva, motivada pela busca contínua por maior produtividade, acaba prejudicando as pessoas e suas relações de trabalho. Esse foco intenso em aumentar a produtividade ignora a importância do afeto, que é essencial para o bem-estar emocional.

Para a caracterização do assédio, é necessário observar a ocorrência de comportamentos hostis que prejudicam a vítima, como assevera Oliveira (2023, p. [?]):

- Criticar o trabalho da vítima de forma injusta ou exagerada, de modo contínuo;
- Retirar da vítima o trabalho habitual, não atribuindo novas tarefas ou atribuindo tarefas inúteis;
- Atribuir à vítima, constantemente, tarefas novas e diferentes em quantidade excessiva;
- Bloquear promoções, ocultando competências ou informações erradas; dando
- Retirar o acesso a instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador etc.
- Retirar autonomia da vítima, impedindo sua iniciativa e controlando-a excessivamente;
- Atribuir à vítima, sistematicamente, tarefas inferiores às suas capacidades e competências;
- Obrigar a vítima a realizar trabalhos perigosos ou nocivos quando estes não são de sua atribuição e contra sua vontade;
- Atribuir à vítima tarefas impossíveis de executar;
- Induzir a vítima ao erro;
- Atribuir, sistematicamente, tarefas muito difíceis ou superiores às competências da vítima;
- Ocultar informações imprescindíveis e necessárias para a realização do trabalho da vítima;
- Contestar, sistematicamente, todas as decisões da vítima, questionando-a e contrariando-a;

- Ignorar os pareceres do médico do trabalho sobre a vítima.

O assédio moral viola o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho ao submeter a vítima a situações repetitivas e humilhantes, prejudicando sua integridade psicológica, emocional e física. Esse comportamento contraria a Constituição Federal, que garante o respeito à condição humana e o direito a um ambiente de trabalho saudável, livre de abusos e opressões.

Lacerda e Barbosa (2021, p.15) assevera que o entendimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) destaca a importância do papel do trabalhador dentro de uma organização. Um ambiente de trabalho saudável tem um impacto positivo significativo na produtividade, pois eleva a motivação e reduz o absenteísmo.

Um ambiente de trabalho hostil pode afetar profundamente a vida pessoal das vítimas, gerando sérios problemas emocionais. O assédio frequentemente causa sentimento de impotência, vergonha e culpa nas vítimas, mesmo sendo a responsabilidade do agressor. A pressão constante e o impacto psicológico negativo deterioram a qualidade de vida, amplificando problemas emocionais e prejudicando o bem-estar geral.

Embora os Transtornos de Ansiedade não estejam diretamente ligados somente ao trabalho, eles são significantes nesse contexto. Em algumas pessoas, as próprias relações trabalhistas (como ambiente insalubre, assédio moral, tarefa incompatível com o perfil etc.) podem explicar os motivos da ansiedade. Em outras pessoas, pode existir um histórico “pessoal” que é potencializado no ambiente de trabalho estes são sentimentos comuns, sentem-se incapazes de mudar a realidade em que estão inseridas (Lacerda e Barbosa, 2021, p.19).

Transtornos de ansiedade não são exclusivamente causados pelo trabalho, mas o ambiente laboral pode desempenhar um papel significativo. Fatores como um ambiente ruim, assédio moral ou tarefas inadequadas podem induzir ansiedade em alguns indivíduos, enquanto problemas pessoais existentes podem ser agravados pelo contexto de trabalho. Em ambos os casos, a sensação de incapacidade de alterar a situação contribui para o aumento da ansiedade.

2.2 Aspectos jurídicos

O assédio moral é considerado uma violação dos princípios de dignidade e respeito no ambiente de trabalho, e as leis trabalhistas, civis e penais têm como objetivo criar mecanismos para prevenir, responsabilizar e reparar essas práticas. Os

aspectos jurídicos do assédio moral incluem a identificação das condutas abusivas, a demonstração dos danos causados e a aplicação de sanções apropriadas, visando garantir um ambiente de trabalho seguro e justo.

A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, lançadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), são os primeiros tratados globais que abordam a violência e o assédio no ambiente de trabalho. A OIT considera essas práticas como violações dos direitos humanos, afetando a igualdade de oportunidades e o bem-estar dos trabalhadores. Apesar de sua importância, o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 190 (OIT, 2019).

Gonçalves (2023, p. 43) afirma que o direito dos trabalhadores a um ambiente livre de violência e assédio é essencial, pois essas práticas violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. É crucial promover uma cultura de respeito e dignidade para prevenir tais comportamentos, e a OIT tem a responsabilidade de garantir um ambiente de tolerância zero.

A violência e o assédio prejudicam a saúde física e psicológica, afetam a dignidade e a qualidade de vida, e dificultam o acesso e avanço das pessoas no mercado de trabalho, especialmente das mulheres. Além disso, essas práticas comprometem a sustentabilidade dos negócios, a organização do trabalho e a reputação das empresas (Gonçalves, 2023, p. 43)

No Brasil, o assédio moral não é abordado por uma legislação específica dedicada exclusivamente ao tema, mas diversas normas e dispositivos legais oferecem proteção contra práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 garante a dignidade da pessoa humana e estabelece que todos têm direito a um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. O artigo 1º, inciso III, define a dignidade da pessoa como um dos fundamentos da República, e o artigo 7º assegura direitos dos trabalhadores, incluindo um ambiente de trabalho seguro e saudável (Brasil, 1988).

Destaca-se que o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal prevê o direito à indenização por dano material e moral decorrente da violação da imagem, bem como da intimidade, da vida privada e da honra, consagrando ao ofendido a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos (Pamplona Filho et al. 2014, p. 124).

Segundo a Justiça do Trabalho da 4ª Região, houve um aumento nas demandas processuais envolvendo assédio moral e sexual no ambiente laboral em 2023, em comparação com o ano de 2022. Esse fato revela uma maior conscientização dos profissionais em relação aos seus direitos, e não necessariamente um aumento no número de casos. Os processos são de naturezas variadas, abrangendo desde o assédio moral organizacional até humilhações e discriminação (Brasil, 2023).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente em seu artigo 483, prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado quando houver práticas que comprometem sua dignidade e saúde. Além disso, a CLT estabelece normas gerais sobre as condições de trabalho e pode ser aplicada para tratar de casos de assédio moral na esfera privada.

De acordo com Marcia Kazenoh Bruginski, o empregador é o principal responsável pela violência psicológica no ambiente de trabalho, uma vez que detém o poder diretivo previsto no artigo 2º da CLT, ao qual o empregado está juridicamente subordinado, conforme o artigo 3º da mesma legislação. No contexto do assédio, as ações do agressor ultrapassam o poder do empregador e afetam o empregado como pessoa, em vez de se restringirem à sua atividade profissional (Bruginski, 2013).

A Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), embora não trate especificamente de assédio moral, trouxe alterações à CLT que podem influenciar o tratamento de questões relacionadas ao ambiente de trabalho e às condições dos empregados, ao dispor sobre os danos patrimoniais decorrentes de situações que envolvam assédio e qualquer forma de discriminação.

Art. 223-A: Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (BRASIL, 2017).

Art. 223-B: Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação (BRASIL, 2017).

Art. 223-C: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (BRASIL, 2017).

Art. 223-E: São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão (Brasil, 2017).

Observa-se que a Lei nº 13.467/2017, em seus artigos 223-A a 223-E, estabelece diretrizes para a reparação de danos extrapatrimoniais no contexto das relações de trabalho (Brasil, 2017).

Na esfera civil, o assédio moral é tratado principalmente por meio de ações de responsabilidade civil. As vítimas de assédio moral podem pleitear judicialmente a reparação por danos morais e materiais. O Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002), protege a honra e a imagem das pessoas. Os artigos 12 e 20 garantem que qualquer violação a esses direitos pode resultar em ações judiciais, incluindo danos morais (Brasil, 2002).

O artigo 932, inciso III, do Código Civil de 2002, estabelece que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados que causarem danos a terceiros durante o exercício de suas funções, ou seja, o empregador deve responder pelos prejuízos causados no âmbito do trabalho (Brasil, 2002).

Em relação ao empregador ou superior hierárquico, que exerce autoridade sobre outra pessoa que lhe é subordinada e está em situação de dependência, é importante notar que sua responsabilidade não se restringe apenas às ações realizadas durante o desempenho das funções. Ela se estende também às ações realizadas em decorrência dessas funções, ou seja, quando a função do empregado de alguma maneira contribui para a prática de um ato ilícito [...] (Peluso, 2024, p.880).

Na esfera penal, a depender do caso concreto, os atos de violência poderão caracterizar crimes como lesão corporal, contra a honra e racismo. O artigo 146 do Código Penal, define o constrangimento ilegal como o ato de coagir alguém a agir de maneira contrária ao que a lei permite ou a realizar algo que a lei não ordena, utilizando violência ou ameaças graves. Também abrange situações em que a capacidade de resistência da pessoa foi diminuída por outros meios, não necessariamente violentos ou ameaçadores (Brasil, 1940).

A legislação brasileira sobre assédio moral desempenha um papel essencial na proteção dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e seguro. A clara definição e a regulamentação do assédio moral são fundamentais para garantir que vítimas tenham mecanismos eficazes para buscar justiça e reparação.

2.3 Assédio moral organizacional

O assédio moral institucional é um abuso sistemático e intencional, enraizado nas estratégias organizacionais e no uso distorcido do poder. A instituição, por meio de suas políticas e práticas, legitima e mantém um ambiente de trabalho onde pressões excessivas, constrangimentos e humilhações são usados como métodos de controle e dominação.

Conforme Vieira, Almeida e de Almeida (2024, p. 6), no século XVIII, Jeremy Bentham criou o Panóptico, um sistema inspirado na Escola Militar de Paris, com o objetivo de controlar a insubordinação dos trabalhadores. O Panóptico consistia em um edifício circular com celas visíveis e uma torre central para vigilância total. Seu propósito era identificar e forçar os trabalhadores a cumprir suas funções, e esse modelo foi posteriormente adaptado para os sistemas de produção fabril.

De maneira semelhante, o assédio moral organizacional usa táticas de intimidação e pressão psicológica para forçar os empregados a se conformarem às expectativas da empresa, criando um ambiente de trabalho opressor. Ambos os modelos, embora distintos em suas formas, compartilham o objetivo de manter o controle e a ordem por meio de estratégias que visam o controle e a submissão dos trabalhadores.

Nas corporações brasileiras, o assédio moral é frequentemente usado como uma estratégia para remover os considerados indesejáveis e improdutivos, e há uma tendência de responsabilizar as vítimas por esses eventos. Contudo, não se pode afirmar que os trabalhadores escolhem um ambiente hostil contra si mesmos, seu trabalho ou seus colegas (Freitas, Heloan e Barreto, 2012, pg. 57).

Esse tipo de assédio transcende a relação individual entre o agressor e a vítima, envolvendo a própria estrutura organizacional que, ao fomentar ou tolerar tais práticas, compromete a saúde mental dos trabalhadores, sua dignidade e, conseqüentemente, a integridade do ambiente laboral como um todo.

Segundo ao Ministério do Trabalho e Emprego (2023, p. 12), o assédio moral institucional afeta amplamente a equipe ou grupos específicos, como pessoas doentes ou que não atingem metas. Um exemplo desse tipo de assédio é a divulgação de rankings de funcionários baseados na produtividade individual.



Artista: Bruno Galvão (2024).

Disponível em: <https://chargesbruno.blogspot.com/>

A charge mostra um exemplo de assédio moral ao expor funcionários publicamente como "INCOMPETENTES DO MÊS". Essa prática é humilhante e busca desqualificar e ridicularizar os trabalhadores, prejudicando sua autoestima e dignidade. O uso do termo "incompetentes" em um contexto público sugere uma tentativa de coação e intimidação, criando um ambiente de trabalho hostil e opressor.

O assédio moral pode ser integrado à cultura organizacional, sendo aceito como um meio para alcançar objetivos. Em ambientes onde não há controle sobre métodos de gestão e comportamento, o assédio é usado como uma ferramenta administrativa eficiente para atingir metas, sem considerar as consequências para a vítima (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023, p. 17).

Existem diversas maneiras de se cometer assédio moral no ambiente de trabalho. Entre elas estão: ignorar o empregado e isolá-lo no local de trabalho; impor metas inalcançáveis, o que pode prejudicar sua autoestima; exigir que ele execute tarefas que não fazem parte de suas responsabilidades, como limpar banheiros; forçar a inatividade; e submetê-lo a situações humilhantes (Bruginski, 2013).

Observa-se, portanto, que tais atitudes por parte do empregador ou superior hierárquico violam os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que são fundamentos constitucionais, privando o trabalhador de desenvolver

suas atividades laborais de forma saudável, impedindo seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional.

O assédio organizacional surge quando uma instituição falha em prevenir e tratar abusos no ambiente de trabalho. Essa negligência perpetua práticas prejudiciais e cria um ambiente hostil. Sem suporte ou soluções para os funcionários afetados, a falta de ação da organização pode levar à exclusão dos indivíduos, agravando sua situação e comprometendo seu bem-estar e desenvolvimento profissional.

Segundo Pamplona Filho e Santos (2020, p. 6), o aumento da carga de trabalho, a intensificação da concorrência e métodos de gestão que promovem o individualismo resultam em uma sociedade que valoriza a aparência e é intolerante com as fraquezas humanas. Nas sociedades informacionais, que dependem de tecnologias e informações, as desigualdades profundas provêm mais das exclusões e discriminações no ambiente de trabalho do que das mudanças na estrutura ocupacional.

Pamplona Filho e Santos (2020, p. 6) destaca que Marie-France Hirigoyen aponta como principais características da nova organização do trabalho o estresse, a comunicação deficiente, a padronização excessiva e a falta de reconhecimento. Ela observa que o estresse não é a causa do assédio moral, mas sim a ausência de regras internas e a falta de limites ao poder dos superiores. Além disso, o avanço das novas tecnologias exige que os trabalhadores se adaptem rapidamente, resultando em uma "robotização das pessoas".

O assédio moral é visto como um problema organizacional porque ocorre no ambiente de trabalho e envolve membros da estrutura da organização. Baseado em papéis e questões organizacionais, o assédio pode fazer com que a empresa seja corresponsável, seja por negligência ou intenção maliciosa. Trata-se de uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, visando reduzir, humilhar, constranger ou prejudicar psicologicamente indivíduos ou grupos. Isso degrada as condições de trabalho, compromete a dignidade e afeta a integridade pessoal e profissional dos envolvidos (Freitas, 2012, p. 37).

Segundo Freitas (2012, p. 38), as organizações, explicitamente ou implicitamente, definem a cultura, estruturas e padrões das relações interpessoais,

bem como a proximidade entre funcionários, além de estabelecer o que é valorizado e as condições de trabalho. Elas também definem autoridade, autonomia e responsabilidade. Quando o assédio moral é considerado uma questão organizacional, muitas empresas ignoram fatores que contribuem para o problema. Portanto, o assédio moral não é causado pelo desejo dos líderes, mas pela negligência na gestão desses aspectos.

O assédio organizacional tem efeitos devastadores para os trabalhadores e para a instituição. Para os funcionários, causa estresse crônico, ansiedade e problemas de saúde mental e física, prejudicando seu bem-estar e desempenho. A falta de reconhecimento e a humilhação contínua também afetam a autoestima e podem limitar o desenvolvimento profissional.

Os prejuízos para a organização incluem alta rotatividade de funcionários, baixa moral e engajamento da equipe, e danos à reputação. Se o empregador não enfrentar o assédio, o ambiente de trabalho se torna mais hostil e prejudicial para as vítimas. Assim, é crucial que as empresas adotem uma abordagem proativa para resolver o problema, protegendo a saúde dos trabalhadores e garantindo a integridade e eficiência da organização.

No Poder Judiciário, a estrutura hierárquica acentua o desequilíbrio de poder, o que pode facilitar práticas assediadoras e discriminatórias. A clara definição das relações de autoridade e subordinação permite que aqueles em posições superiores abusem de seu poder, violando a dignidade dos subordinados e criando um ambiente propenso ao assédio e à discriminação.

O assédio vai além do comportamento individual inadequado, refletindo um sistema que, quando mal utilizado, permite e incentiva abusos. Esse ambiente prejudicial afeta o bem-estar psicológico e emocional das vítimas e compromete a integridade e eficácia do trabalho judicial, minando a confiança na imparcialidade e justiça do sistema.

A relevância temática se acentua ao considerar que esses comportamentos podem ocorrer dentro do próprio Poder Judiciário, a instituição máxima da justiça, cuja função é garantir a manutenção do Estado de Direito e a proteção dos direitos fundamentais, entre outros deveres.

No Poder Judiciário, o assédio no ambiente de trabalho é influenciado por uma estrutura hierárquica rígida que acentua desequilíbrios de poder e pela pressão

intensa por desempenho e decisões rápidas, que podem aumentar tensões e comportamentos inadequados. A ausência de mecanismos eficazes de denúncia e punição para comportamentos abusivos contribui para a impunidade, enquanto a cultura organizacional pode tolerar ou até encorajar práticas discriminatórias.

Para combater práticas abusivas no Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou a Resolução nº 351/2020, que estabelece uma política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. A resolução define diretrizes para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, assegurando que servidores, magistrados e colaboradores possam exercer suas funções sem sofrer violência ou discriminação (Brasil, 2020).

A partir da Resolução nº 351/2020, o CNJ visa promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso nas instituições judiciais, por meio da implementação de políticas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral organizacional. Para isso, são oferecidos treinamentos contínuos que conscientizam os profissionais sobre a importância de manter um ambiente de trabalho livre de abusos.

Apesar dos avanços, ainda há deficiências na implementação plena dos objetivos. É necessário um monitoramento mais rigoroso para avaliar a eficácia das medidas adotadas, assegurando que as políticas de prevenção e combate ao assédio sejam aplicadas de maneira uniforme em todos os tribunais. O desafio é garantir a consistência e eficácia das ações em todas as unidades judiciais.

É essencial melhorar os canais de denúncia para garantir que sejam acessíveis, confidenciais e amplamente conhecidos pelos servidores, além de fortalecer o apoio psicológico às vítimas. Também é importante implementar um processo eficaz para responsabilizar os agressores, assegurando que medidas apropriadas sejam tomadas para enfrentar e prevenir o assédio organizacional.

3 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma grave violação dos direitos fundamentais, impactando a dignidade e o bem-estar psicológico, social e profissional das vítimas. Apesar de avanços legais e institucionais, o problema persiste, evidenciando a necessidade de maior conscientização e de medidas mais eficazes para combatê-lo.

A legislação brasileira, especialmente a Lei nº 10.224/2001, que alterou o Código Penal para incluir o crime de assédio sexual, representa um marco importante na proteção das vítimas. Contudo, a aplicação prática dessas normas muitas vezes se mostra insuficiente diante da complexidade do problema, que envolve relações de poder e medo de represálias.

A intenção é examinar os aspectos jurídicos, psicológicos e sociais relacionados ao assédio sexual no ambiente de trabalho e à violência contra as mulheres. Através de uma abordagem interdisciplinar, busca-se aprofundar a compreensão desse fenômeno, com ênfase na criação de espaços laborais mais seguros e respeitosos.

A análise buscará evidenciar como essas desigualdades estruturais contribuem para a vulnerabilidade feminina e para a dificuldade de enfrentamento e denúncia, destacando a urgência de medidas mais eficazes de proteção e prevenção no ambiente profissional.

Para melhor aprofundar a temática, neste capítulo abordaremos o conceito de assédio sexual no trabalho, a legislação brasileira aplicável, como a Lei nº 10.224/2001, os impactos da violência sexual contra mulheres no Judiciário e as dificuldades de denúncia, além de apresentar medidas de prevenção para garantir um ambiente de trabalho seguro.

3.1 Conceito e características

Os direitos fundamentais de liberdade e igualdade material são vistos como direitos que exigem tanto uma garantia legal quanto uma implementação prática. Eles visam proteger o trabalhador contra carências materiais e garantir uma vida digna. Dessa forma, é essencial que os direitos sociais tenham plena eficácia, tanto jurídica

quanto social, para que o valor supremo da dignidade humana seja concretizado (Ávila 2007, p.105).

O assédio sexual se diferencia claramente de interações amigáveis ou flertes consensuais pela recusa explícita da pessoa alvo. Enquanto o flerte envolve interesse mútuo e respeito, o assédio ocorre quando, apesar da negativa clara, as investidas continuam ignorando a vontade do destinatário. Essa insistência não consensual caracteriza o abuso, violando a dignidade e os direitos da pessoa assediada, transformando uma situação potencialmente inofensiva em uma forma de violência (Leiria, 2019, p. 52)

O assédio sexual é um fenômeno insidioso que deixa um rastro de danos emocionais, psicológicos e, em alguns casos, físicos. Ele se manifesta de diversas formas, desde comentários inapropriados e insinuações até toques indesejados e coerção sexual.

É fundamental reconhecer que o assédio sexual não se restringe a um único contexto, podendo acontecer no ambiente de trabalho, em instituições educacionais, nas ruas e até mesmo no seio familiar.

Segundo a Fiocruz (2014), o assédio sexual é caracterizado pela tentativa de um superior ou de alguém com poder sobre um subordinado de obter favores sexuais por meio de comportamentos inadequados e ameaçadores, condicionando a permanência no emprego. Esse tipo de assédio também abrange qualquer manifestação agressiva de natureza sexual que prejudique o desempenho profissional, independentemente da hierarquia envolvida.

Uma característica do assédio sexual é o desequilíbrio de poder que o acompanha. O agressor usa sua posição de autoridade para subjugar a vítima, que se torna vulnerável e sem recursos para se defender. Isso cria um ambiente de medo e coação, levando a vítima a se sentir incapaz de resistir ou denunciar o abuso.

Barreto (2005, p.110) diz que o assédio sexual compartilha uma base similar ao assédio moral, que se resume a uma relação de poder desigual, ações recorrentes ao longo do tempo, isolamento, deterioração das condições de trabalho e impactos na saúde mental.

Para Leiria (2019, p. 33), o assédio sexual representa uma violação dos direitos humanos fundamentais da vítima, incluindo liberdade, intimidade, vida privada, honra e valor social do trabalho. Esse tipo de abuso compromete a dignidade

e a integridade física e moral dos trabalhadores, impactando sua saúde. Além disso, geralmente direcionado contra mulheres, o assédio sexual configura discriminação de gênero e pode ser considerado um tratamento desumano e degradante, especialmente quando perpetrado por superiores hierárquicos.

As consequências do assédio sexual são profundas e duradouras. Além do impacto imediato na saúde mental e emocional da vítima, ele também pode afetar sua produtividade no trabalho, sua autoestima e até mesmo suas relações interpessoais. Muitas vítimas sofrem em silêncio, com medo de represálias ou de não serem levadas a sério caso decidam denunciar o abuso.

Observa-se que, no assédio sexual, há uma intencionalidade clara do assediador, que, além de satisfazer a própria lascívia, independente do resultado produzido, se manifesta por meio de contatos indesejados, ameaças, insinuações e até propostas aparentemente atraentes para manipular a vítima, esta que se vê coagida diante de seu opressor.

Pode se manifestar por meio de contatos, insinuações, comentários, piadas de natureza sexual, e-mails contendo material pornográfico e revistas que são mostradas e deixadas expostas na presença da outra pessoa (Barreto, 2005, p.110).

Segundo Ávila (2007, p.103), o assédio sexual é definido por qualquer comportamento ofensivo que insinua intenções de natureza sexual, resultando em constrangimentos ou prejudicando a dignidade da pessoa afetada.

Portanto, o assédio sexual refere-se a toda e qualquer conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. Essa conduta não deve ser confundida com a paquera, que é uma ação consensual e recíproca, e não impõe qualquer tipo de constrangimento aos agentes.

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho (Cantal, 2021, pg.63).

Pode ser classificado por chantagem (*quid pro quo* ou vertical), o ofensor propõe favores de cunho sexual, quer seja para que a vítima obtenha algum benefício

ou por medo ter seus direitos trabalhistas reduzidos, já na intimidação (ambiental ou horizontal), a vítima é constrangida pelo superior hierárquico, sendo submetida a situações vexatórias no ambiente laboral.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando alguém em posição de autoridade ou poder hierárquico abusa de sua influência para exigir favores sexuais, oferecendo em troca benefícios como melhores condições de trabalho ou aumento salarial. Além disso, a vítima pode ser ameaçada com a perda do emprego caso não ceda às investidas. Na doutrina e jurisprudência americana, esse tipo de assédio é conhecido como *quid pro quo*, que significa "isto por aquilo" (Leiria, 2019, p. 69).

Diversamente, o assédio sexual ambiental consiste em condutas inadequadas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com a intenção de dificultar o desempenho profissional de uma pessoa. Essas atitudes visam criar um ambiente de trabalho ofensivo, hostil, humilhante e intimidante, prejudicando o bem-estar e a atuação do indivíduo (Leiria, 2019, p. 71).

O fenômeno do assédio sexual revela-se como uma manifestação complexa, enraizada nas intersecções de diversas estruturas de poder, afetando mulheres que são percebidas como pertencentes a grupos minoritários, evidenciando a necessidade de abordagens multifacetadas para enfrentar essa realidade (Mcewen; Alison; Carl Rhodes, 2021).

É importante destacar que as mulheres são as principais vítimas do assédio sexual, uma prática discriminatória que compromete sua dignidade e pode causar sérios danos físicos e psicológicos, afetando tanto sua vida profissional quanto os resultados econômicos da empresa (Ávila, 2007, p.109).

Conforme Higa (2016), a inserção das mulheres no mercado de trabalho, historicamente marcada por obstáculos, desafia as estruturas de subordinação aos homens ao buscar independência econômica. Essa mudança gera competição em um ambiente antes dominado por homens, evidenciando a criação de contextos adversos. Tais espaços revelam resistências à presença feminina, comprometendo os princípios de igualdade no ambiente laboral

No contexto das relações de trabalho, é imperativo destacar que o princípio da isonomia deve prevalecer, conforme disposto no artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (Brasil, 1958).

Esta convenção estabelece que o termo "discriminação" abrange toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência fundamentada em aspectos como raça,

cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Tais práticas têm o potencial de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento em questões relacionadas ao emprego ou à profissão, enfatizando a necessidade de um ambiente de trabalho justo e equitativo (Brasil, 1968).

A discriminação ocorre quando se criam desigualdades que prejudicam as liberdades individuais de uma pessoa, seja por gerar danos diretos ou por beneficiários em situação semelhante. Essa prática afeta qualidades, direitos fundamentais, restringindo oportunidades e promovendo injustiças que favorecem uns em detrimento de outros (Ávila, 2007, p. 110).

Para promover a igualdade de gênero e combater a violência sexual nas organizações, é fundamental desafiar as estruturas que perpetuam desigualdades e privilégios, incluindo a tolerância cultural à violência. Isso requer um compromisso sério da liderança e a formação de parcerias em todos os níveis organizacionais, evitando abordagens neutras em termos de gênero que ignorem as necessidades individuais e perpetuam a desigualdade (Mcewen; Alison; Carl Rhodes, 2021).

O combate ao assédio sexual é fundamental para garantir uma sociedade onde todos tenham sua dignidade e respeito preservados. O direito de viver sem abusos deve ser protegido, exigindo o engajamento de todos na identificação e enfrentamento dessa violência.

3.2 Legislação brasileira aplicável ao assédio sexual

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabelece, nos artigos I e II, o direito à igualdade; no artigo III, o direito à liberdade; o artigo V proíbe tratamentos desumanos e degradantes; o artigo VII defende a igualdade e proíbe discriminações; e o artigo XII assegura proteção legal contra invasões à privacidade, bem como ataques à honra e reputação.

Conforme assevera Linhares (2016, p. 302), a Constituição de 1988, refletindo seu compromisso com os direitos humanos fundamentais, estabelece em seu artigo 3º os objetivos do Estado brasileiro. Esses objetivos incluem a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a promoção do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; a diminuição das desigualdades sociais

e regionais; e a promoção do bem-estar de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de preconceito.

A legislação brasileira aborda o assédio sexual em várias esferas, garantindo a responsabilização dos infratores. No âmbito criminal, tipifica como crime, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 9.799/1999 estabelecem responsabilidades para empregadores em casos de assédio no ambiente de trabalho.

Além disso, a esfera civil permite que vítimas busquem reparação por danos morais, promovendo justiça. Instituições públicas e privadas também adotam códigos de ética que proíbem essa conduta, resultando em sanções disciplinares. Essa abordagem multifacetada visa proteger os direitos das vítimas e criar ambientes mais seguros.

O artigo 225 da Constituição Federal estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial para a qualidade de vida e as condições de trabalho. A proteção e preservação do meio ambiente são responsabilidades do Poder Público e da sociedade, garantindo que futuras gerações também possam usufruir desse direito (Brasil, 1988).

De acordo com Santos (2011, p. 34), o assédio sexual foi incorporado à Parte Especial do Código Penal por meio da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que o define como "constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se o agente de sua posição de superior hierárquico ou da ascendência decorrente do exercício de emprego, cargo ou função".

Para Nucci (2024, p. 1010), constranger tem significados variados – tolher a liberdade, impedir os movimentos, cercear, forçar, vexar, oprimir –, embora prevaleça, quando integra tipos penais incriminadores, o sentido de forçar alguém a fazer alguma coisa.

A principal dificuldade em penalizar o assédio moral reside na sua "invisibilidade", o que resulta em um alto nível de subjetividade envolvido na questão. A conexão causal, que é a demonstração da relação entre a consequência (o sofrimento da vítima) e a causa (a agressão), que é essencial no âmbito criminal, nem sempre é evidente. Isso ocorre porque essas humilhações costumam ser realizadas de maneira sutil, ou seja, sem deixar evidências claras da autoria do agressor (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 77).

De acordo com (Fiorelli; Olivé Jr.; Fiorelli, 2015, p. 27), o assédio sexual, conforme definido no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, ocorre quando alguém é constrangido com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa conduta geralmente envolve o abuso da posição de superioridade hierárquica ou de influência associada ao cargo, emprego ou função.

O crime de assédio sexual integra a lista de crimes contra a liberdade sexual, conforme estabelecido pela Lei nº 10.224/2001. Entretanto, Reale Júnior (2024, p. 726), observa que:

É bastante interessante constatar que o constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual diz respeito àquele que ocupa uma posição de superioridade hierárquica ou detém uma ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função." Pode haver dúvidas sobre se outras formas de subordinação, como nas relações domésticas ou entre aluno e professor, também estão incluídas nesse contexto.

Para Tristão e Almeida (2021, p.67), "Dessa tipificação, extrai-se que, para a configuração do assédio sexual na esfera penal, são requisitos obrigatórios a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual e a condição de superior hierárquico ou ascendente do agressor".

Na esfera trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diretrizes claras para a responsabilização do assediador, visando proteger os direitos das vítimas de assédio sexual.

O artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho aborda a possibilidade de indenização por danos extrapatrimoniais a ser aplicada ao empregador quando os direitos da pessoa física, como honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física, são violados (Brasil, 1943).

O artigo 482, alíneas B, J e K da CLT (Brasil, 1943) estabelece as condições que podem justificar a demissão por justa causa de um empregado, permitindo ao empregador encerrar o contrato de trabalho sem aviso prévio ou pagamento de verbas rescisórias.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho é o primeiro tratado internacional a garantir o direito de todos a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero. Aprovada na Conferência

Internacional do Trabalho e em vigor desde 25 de junho de 2021, a convenção é um marco importante na luta por um ambiente de trabalho seguro (OIT, 2019).

O Brasil, por sua vez, está em processo de ratificação da Recomendação nº 206 da OIT, de 2019, que complementa a convenção ao fornecer diretrizes para implementar políticas de prevenção à violência no local de trabalho.

A Lei nº 14.457 de 2022 e alterou CLT, que institui o Programa Emprega + Mulheres, traz uma abordagem abrangente para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, incluindo em seu artigo 1º, inciso VI, a prevenção e o combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito laboral. Essa medida reconhece a necessidade urgente de proteger as mulheres contra práticas abusivas e discriminatórias que podem ocorrer em suas trajetórias profissionais (Brasil, 2022).

Conforme Almeida (2024, p.348), a CLT não menciona o assédio sexual, que pode ocorrer entre funcionários de diferentes hierarquias, como entre um superior e um subordinado ou entre o empregador e o empregado. Nesse contexto, o assédio sexual configura-se como incontinência de conduta, pois o funcionário que usa sua posição para constranger um subordinado em busca de atos libidinosos age de forma inadequada.

No âmbito civil, o artigo 37, § 6º da CRFB/88, prevê a responsabilidade objetiva do Estado por danos causados a terceiros por seus agentes durante a prestação de serviços públicos. Isso significa que o Estado deve indenizar as vítimas independentemente de culpa ou dolo (Brasil, 1988).

No entanto, também é garantido o direito de regresso, permitindo que o Estado busque ressarcimento do agente responsável em casos de conduta inadequada. Essa norma busca proteger os cidadãos ao mesmo tempo em que assegura a responsabilização dos servidores públicos (Brasil, 1988).

Administrativamente, o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei 8.112/1990), no artigo 116, inciso IX, estabelece que os servidores devem manter uma conduta moral adequada, enquanto o artigo 117, inciso IX, proíbe o uso do cargo para interesses pessoais, protegendo a dignidade da função pública (Brasil, 1990).

O artigo 132 da Lei 8.112/1990 prevê a demissão de servidores públicos em situações de incontinência pública e conduta escandalosa, além daquelas em que utilizam seus cargos para obter vantagens pessoais ou prejudicar a dignidade da função que exercem (Brasil, 1990).

A legislação busca, assim, assegurar que os servidores atuem com responsabilidade e respeito aos princípios da moralidade. Dessa forma, a demissão se torna uma ferramenta importante para manter a confiança da sociedade nas instituições públicas.

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e a crimes contra a dignidade sexual na administração pública em todos os níveis. A legislação visa promover um ambiente mais seguro e respeitoso, reduzindo a violência sexual e incentivando uma cultura de respeito e igualdade no serviço público (Brasil, 2023).

A Lei Complementar nº 35/1979 regula a organização, direitos e deveres dos magistrados no Brasil, definindo a estrutura do Judiciário, critérios de ingresso, promoções e punições, visando garantir a autonomia e ética na atuação dos juízes para assegurar a imparcialidade da Justiça (Brasil, 1979).

Nesse cenário, a Resolução CNJ nº 538 de 13 de dezembro de 2023, trouxe alterações significativas à Resolução CNJ nº 351/2020, que tem como objetivo estabelecer diretrizes voltadas à promoção da equidade de gênero e raça no âmbito do Poder Judiciário.

O artigo 17 da Resolução CNJ nº 351/2020 foi modificado para classificar o assédio sexual como uma infração disciplinar grave. O parágrafo determina que as penalidades previstas na legislação se aplicam também ao assédio moral e à discriminação, considerando a natureza e a gravidade da infração, os danos ao serviço público, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes e os antecedentes funcionais do infrator.

O artigo 39 do Código de Ética da Magistratura, instituído pela Resolução CNJ nº 60/2008 (CNJ, 2008), foi atualizado para afirmar que atos de assédio moral, assédio sexual ou discriminação injusta são atentatórios à dignidade do cargo de magistrado. O parágrafo único inclui a violência contra a mulher praticada por magistrados, mesmo que não relacionada ao exercício profissional, como uma conduta inaceitável.

Recentemente, a Lei 14.612/2023 acrescentou ao § 2º do art. 34 do Estatuto da Advocacia a previsão de aplicação de penalidade de suspensão a advogados ou estagiários pela prática de assédio moral, sexual ou discriminação (Brasil, 2023).

Para que se configure a infração disciplinar, em qualquer uma das três modalidades, é necessário que a ofensa ou prática tenha ocorrido no exercício ou em decorrência da profissão. A vítima pode ser tanto um colega de profissão quanto qualquer outra pessoa afetada pela conduta do advogado ou estagiário, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho ou do sistema de administração da justiça (Lôbo, 2024, p. 270).

Entretanto, a Cartilha da Petrobras de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual (2023), afirma que a retaliação ocorre quando indivíduos que denunciam ou manifestam a intenção de denunciar algo são submetidos a um tratamento desproporcional, prejudicial ou abusivo. Esse comportamento injusto pode afetar não apenas quem realiza a denúncia, mas também testemunhas e as equipes responsáveis pela apuração. Essas pessoas também podem ser alvos de retaliação.

A legislação sobre assédio sexual protege os trabalhadores, garantindo um ambiente seguro e respeitoso. Ela estabelece punições, previne abusos e incentiva a conscientização e denúncias, promovendo justiça e igualdade no trabalho.

3.3 Violência sexual contra a mulher

O assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho é prevalente, refletindo as desigualdades de poder e os estereótipos de gênero que perpetuam comportamentos abusivos. As mulheres são as principais vítimas dessa violência, muitas vezes em razão das dinâmicas de gênero nas relações laborais.

De acordo Leiria (2019, p. 32), a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabelece, nos artigos I e II, o direito à igualdade; no artigo III, o direito à liberdade; o artigo V proíbe tratamentos desumanos e degradantes; o artigo VII defende a igualdade e proíbe discriminações; e o artigo XII assegura proteção legal contra invasões à privacidade, bem como ataques à honra e reputação.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher estabelece as obrigações dos Estados de adotarem medidas para prevenir e combater a violência de gênero (Brasil, 1996).

O documento define a violência contra a mulher como uma violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, determinando que os Estados-parte

implementem políticas públicas para garantir a proteção, a justiça e a assistência às vítimas, promovendo a eliminação da violência em todas as situações (Brasil, 1996).

De acordo com a Convenção de Belém do Pará (1996), toda mulher tem o direito a uma vida livre de violência, tanto na esfera pública quanto na privada, além de ter garantido o reconhecimento, o desfrute e a proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagrados nos instrumentos internacionais. Esses direitos incluem o respeito à sua vida, integridade física, mental e moral, liberdade, segurança pessoal, proteção contra tortura, igualdade perante a lei, direito de associação, liberdade de crença e participação nos assuntos públicos.

A promoção do trabalho decente implica criar vagas suficientes para reduzir o desemprego, garantindo igualdade de gênero e eliminando qualquer forma de discriminação na contratação ou no ambiente de trabalho. Além disso, deve-se respeitar a dignidade do trabalhador e seus direitos sociais, oferecendo oportunidades para que as famílias superem a pobreza, considerando que o trabalho é, em muitos casos, o único meio de sustento (Leiria, 2019, p. 29).

A violência contra a mulher, sob a perspectiva de gênero, impacta negativamente o ambiente de trabalho, prejudicando a autoestima, a carreira e a saúde física e mental das vítimas. Segundo o Ministério Público do Trabalho, 30% das mulheres enfrentam algum tipo de violência ao longo da vida, e em 2018, mais de 300 denúncias de assédio sexual no trabalho foram registradas (Pinto, 2020, p. 243)

O Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça (2022) infere que as características atribuídas a homens e mulheres possuem diferentes significados e valores, com o "feminino" sendo geralmente menosprezado em relação ao "masculino". A associação cultural do feminino com aspectos como o cuidado, a passividade e a emoção são vistas como inferior à do masculino, que é ligado à esfera pública, à racionalidade e ao trabalho remunerado.

Ainda conforme Pinto (2020, p. 243), a implementação de códigos, convenções coletivas e programas voltados à igualdade de gênero e combate à discriminação no trabalho é essencial para mudar o cenário atual. Embora a legislação brasileira ofereça proteção contra práticas discriminatórias, ainda há um longo caminho para consolidar normas mais específicas que enfrentam efetivamente a cultura de violência contra a mulher.

Em 2023, o Datafolha realizou a 4ª edição da pesquisa *Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil*, uma iniciativa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, patrocinada pela empresa Uber, que identificou que 46,7% das 30 milhões das mulheres que responderam às perguntas, já sofreram algum tipo de assédio, sendo que 65,6% eram mulheres negras (Fórum brasileiro de segurança pública, 2021).

Embora o assédio possa partir de homens e mulheres e possa também atingir homens e mulheres, o que se observa na prática é uma dinâmica segundo a qual os homens ocupam com muito mais frequência o papel de assediadores, e as mulheres figuram como vítimas, em especial as negras. (Lopes; Araújo, 2020, p.11)

A *Cartilha da Advocacia Sem Assédio*, elaborada pela Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), informa que a *International Bar Association (IBA)* conduziu uma pesquisa global sobre assédio sexual e moral nas profissões jurídicas, que apresentou resultados preocupantes. Um terço das mulheres advogadas e um em cada 14 homens relataram ter sido vítimas de assédio sexual, enquanto metade das mulheres e um terço dos homens entrevistados indicaram ter sofrido assédio moral.

A pesquisa revelou que 57% dos casos de bullying não foram denunciados, com esse número subindo para 75% no caso de assédio sexual. Além disso, 65% das mulheres que enfrentaram bullying ou assédio consideraram deixar seus empregos. No Brasil, 23% dos participantes afirmaram ter vivenciado assédio sexual, e 51% relataram ter sido vítimas de bullying.

O Ministério Público Federal, por meio do Conselho Nacional do Ministério Público e da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais, atua de forma proativa no combate ao assédio moral e sexual, promovendo a conscientização da sociedade sobre essas questões.

Para tanto, elaborou a cartilha *Assédio moral e sexual, previna-se*, que tem como objetivo orientar sobre a identificação de assédio no trabalho e a importância de reconhecer esses comportamentos nocivos. Ela também oferece diretrizes sobre como proteger as vítimas e responsabilizar os assediadores, reafirmando o compromisso do MPF com a defesa dos direitos fundamentais e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Garantir às mulheres um ambiente de trabalho livre de assédio sexual é um direito essencial que promove dignidade e igualdade de gênero. Esse direito

protege as trabalhadoras e contribui para uma cultura organizacional saudável, onde todas sentem-se respeitadas.

Para isso, é fundamental implementar políticas de prevenção, treinamento e canais seguros para denúncias, além de promover a conscientização sobre o impacto do assédio.

3.4 Formas de prevenção

O assédio no ambiente de trabalho é um problema sério que compromete não apenas a saúde física e mental dos funcionários, mas também sua vida profissional. Manifestando-se tanto na forma de assédio moral quanto sexual, essas práticas afetam negativamente a produtividade e criam um ambiente organizacional prejudicial, impactando a qualidade de vida dos trabalhadores.

Para enfrentá-lo, as instituições devem implementar políticas eficazes de prevenção, promover conscientização e garantir canais seguros para denúncias, assim como responsabilizar os infratores, assegurando um ambiente de trabalho respeitoso e seguro.

No que diz respeito às respostas das organizações, é fundamental abordar a questão da violência, mesmo dentro do contexto organizacional, em duas frentes: a prevenção e o enfrentamento (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 107).

A primeira abordagem diz respeito à formação de uma nova mentalidade no local de trabalho, que exige a redefinição de alguns conceitos, considerando a ideia de que as equipes são os meios mais eficazes para aprimorar o desempenho. A segunda abordagem foca no presente, necessitando de ferramentas e mecanismos de controle e punição para aqueles que praticam essas condutas prejudiciais (Freitas; Heloan; Barreto 2012, p.107).

Freitas, Heloan e Barreto (2012) sugerem que, para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, é essencial diagnosticar suas causas e que os empregadores ofereçam condições adequadas de segurança e higiene.

Além disso, é importante implementar políticas de bem-estar dos colaboradores, incluindo mediação de conflitos e cuidado com o clima organizacional. Erradicar a cultura da impunidade também é fundamental, pois a responsabilização de práticas inadequadas ajuda a criar um ambiente mais justo e respeitoso para todos os trabalhadores (Freitas, Heloan e Barreto 2012).

Dessa forma, a Agenda 2030, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), é um plano global que visa promover o desenvolvimento sustentável em diversas dimensões, e entre seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, destacam-se os ODS 5, 8, 10 e 16.

O ODS 5 busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, promovendo o fim de discriminações e violências. O ODS 8 trata da promoção do trabalho decente e do crescimento econômico inclusivo e sustentável, garantindo condições de trabalho justas e seguras para todos (ONU, 2015).

Já o ODS 10 visa reduzir as desigualdades dentro e entre os países, com foco na promoção de equidade em oportunidades e na redução da disparidade de renda (ONU, 2015).

Por fim, o ODS 16 busca promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, com foco no fortalecimento das instituições para garantir justiça, segurança e respeito aos direitos humanos, essencial para o desenvolvimento sustentável. Esses objetivos são interconectados e fundamentais para a construção de um futuro mais justo e sustentável (ONU, 2015).

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 8, 10 e 16 estão diretamente associados à prevenção do assédio no ambiente de trabalho por tratarem de questões que impactam a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Oliveira (2020, p.21) aponta que quando um trabalhador enfrenta violência, discriminação ou assédio moral, é importante que ele registre os acontecimentos, colete provas, busque testemunhas e fortaleça a solidariedade no ambiente de trabalho. Também deve procurar a área de gestão de pessoas para relatar o caso, formalizar queixas por escrito, contar com o apoio do sindicato e obter suporte de profissionais de saúde e orientação jurídica. Além disso, é essencial buscar apoio emocional de amigos e familiares para enfrentar a situação.

Para combater o assédio no ambiente de trabalho, a organização deve implementar políticas claras que definam o assédio, as formas de prevenção, apoio às vítimas e punição aos agressores. Deve também criar um fluxo para o recebimento e encaminhamento das queixas, elaborar um código de ética que estabeleça comportamentos aceitáveis, e desenvolver estratégias que permitam ao trabalhador denunciar assédio de forma sigilosa. Além disso, é importante criar espaços de diálogo coletivo para discutir problemas e expectativas, e garantir a investigação das denúncias e a aplicação de punições adequadas (Oliveira 2020, p.22).

Na esfera privada, a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, introduz importantes diretrizes para a prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, alterando a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para refletir as novas demandas relacionadas à segurança e ao bem-estar dos trabalhadores.

Essa mudança, em conformidade com a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Brasil, 2022), visa reforçar a responsabilidade das organizações em criar ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos, promovendo a conscientização sobre o assédio moral e sexual.

A portaria destaca a importância da CIPA em identificar e minimizar riscos relacionados não apenas a acidentes, mas também a situações de violência e discriminação, garantindo que os trabalhadores se sintam protegidos e valorizados em suas atividades diárias (Brasil, 2022).

O Guia Lilás, elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) do Brasil, é um documento que orienta sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, visando promover a conscientização e fornecer diretrizes para a prevenção e combate a essas práticas.

O guia define assédio, apresenta exemplos de comportamentos inadequados e orientações sobre como denunciar, destacando as responsabilidades de empregadores e trabalhadores. Além disso, enfatiza a importância de criar ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, contribuindo para a dignidade e o respeito nas relações laborais.

De acordo com o Guia Lilás (2023), a responsabilidade pela criação de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso recai sobre todos, especialmente sobre a alta administração. Os gestores públicos devem assegurar que o local de trabalho seja intolerante a situações que causem constrangimento aos colaboradores. Para prevenir o assédio e a importunação sexual, a administração pública deve adotar várias medidas, incluindo:

- Fornecer informações sobre o que constitui assédio sexual e os procedimentos a seguir em caso de denúncias;
- Incluir medidas de prevenção ao assédio sexual no código de ética dos servidores e nos contratos das empresas terceirizadas, assim como nos contratos de trabalho de prestadores de serviços;

- Realizar campanhas de conscientização para promover relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Criar Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Poder Executivo Federal;
- Assegurar a confidencialidade, privacidade, proteção e acolhimento dos denunciantes;
- Garantir a transparência e o sigilo dos procedimentos;
- Promover mudanças de lotação, se desejado pela vítima, até que as investigações sejam concluídas;
- Avaliar continuamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, observando mudanças de comportamento;
- Oferecer capacitação para gestores e servidores;
- Criar espaços de discussão voluntários para estabelecer compromissos e objetivos comuns voltados à promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnósticos e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar dos servidores e terceirizados;
- Disponibilizar profissionais qualificados nas áreas de gestão de pessoas e saúde para acolher as vítimas, sempre mantendo a confidencialidade e o sigilo das informações;
- Criar uma ouvidoria capaz de receber denúncias de forma empática, objetiva e centrada no apoio à vítima; e
- Investigar e punir as violações denunciadas.

Medidas preventivas contra o assédio no ambiente de trabalho incluem a realização de treinamentos e capacitações para todos os colaboradores sobre assédio moral e sexual, a implementação de uma política de tolerância zero, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, e a elaboração de um código de ética com diretrizes claras.

O Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 institui um Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública, que abrange ações de sensibilização de agentes públicos, gestão humanizada, avaliação contínua do ambiente organizacional, acolhimento das

vítimas, proteção contrarretaliações, sigilo das denúncias, procedimentos disciplinares que resguardem a vítima e estruturação de instâncias para garantir a efetividade do programa (Brasil, 2024).

No âmbito do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), as comissões de assédio realizam campanhas, eventos e capacitações voltadas para a prevenção do assédio. Além disso, o tribunal desenvolve um plano de comunicação que visa facilitar a conscientização e o engajamento do público em relação ao tema. Para isso, utiliza redes sociais, papéis de parede e a produção de vídeos, promovendo e estabelecendo uma cultura de respeito no local de trabalho (TJMA, 2024).

Portanto, a prevenção e o combate ao assédio no trabalho são essenciais para assegurar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Ambientes livres de assédio aumentam a produtividade, a satisfação e a retenção de talentos, além de promoverem uma cultura organizacional positiva.

A implementação de políticas eficazes protege as vítimas e fortalece os valores de igualdade e justiça, contribuindo para um clima de trabalho saudável e inclusivo.

4 PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL MARANHENSE

A Administração Pública é composta pelos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, responsáveis pela gestão dos serviços essenciais do Estado. O Judiciário interpreta e aplica a lei, garantindo os direitos dos cidadãos e o cumprimento da Constituição.

Embora o Judiciário seja uma instituição autônoma, ele está inserido na estrutura pública e deve respeitar princípios fundamentais como legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência. O desrespeito a esses princípios, como no caso de práticas de assédio, pode gerar sérios danos, não apenas à integridade das vítimas, mas também à credibilidade e à eficácia da própria Justiça.

Neste capítulo, discutiremos o assédio moral e sexual no serviço público, com ênfase no Poder Judiciário Maranhense. Abordaremos a influência da cultura organizacional e das dinâmicas de poder, bem como os impactos na saúde dos profissionais, destacando as consequências psicológicas e emocionais, e, por fim, examinaremos as políticas de prevenção e tratamento no Poder Judiciário do Maranhão, avaliando sua eficácia para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

4.1 Cultura organizacional e dinâmicas de poder

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma realidade que não poupa nem mesmo instituições com rígida estrutura hierárquica, como o Poder Judiciário. Apesar do objetivo do Poder Judiciário seja promover a justiça e a equidade, paradoxalmente, essas instituições podem permitir a ocorrência de práticas abusivas que impactam negativamente seus próprios funcionários, comprometendo tanto a saúde deles, quanto a integridade da instituição.

No Poder Judiciário, o assédio moral e sexual também ocorre no local de trabalho, afetando magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e advogados. Essas práticas representam uma afronta e uma violação ao princípio da dignidade humana dos trabalhadores. A ocorrência de assédio moral e sexual no Poder

Judiciário está ligada a fatores organizacionais, estruturais e culturais que favorecem a perpetuação dessas práticas abusivas.

Conquanto a sua função primordial seja a aplicação da justiça, é essencial reconhecer que o Judiciário, como parte do setor público, deve também seguir os princípios fundamentais da administração pública para assegurar sua eficiência e eficácia. Conforme o entendimento de Matias - Pereira (2018, p.74), “eficácia é uma medida normativa do alcance de resultados, enquanto a eficiência é uma medida normativa da utilização de recursos nesse processo”.

A gestão de recursos no Judiciário segue os mesmos princípios aplicados em outras áreas da administração pública, com seus profissionais, como juízes e servidores, atuando em nome do interesse público. Segundo Mazza (2024, p.21),

A expressão “Administração Pública” pode ser empregada em diferentes sentidos: 1º – Administração Pública em sentido subjetivo, orgânico ou formal é o conjunto de agentes, órgãos e entidades públicas que exercem a função administrativa; 2º – Administração Pública em sentido objetivo, material ou funcional, mais adequadamente denominada “administração pública” (com iniciais minúsculas), é a atividade estatal consistente em defender concretamente o interesse público.

Assim, a expressão "Administração Pública" pode ser entendida de duas maneiras. No sentido subjetivo, refere-se ao conjunto de agentes, órgãos e entidades responsáveis pela função administrativa do Estado. Já no sentido objetivo, trata-se das atividades que o Estado realiza para atender ao interesse público.

Mazza (2024) afirma que os princípios que orientam o Direito Administrativo são a supremacia do interesse público em relação ao privado e a indisponibilidade do interesse público. A supremacia do interesse público em relação ao privado, conhecida como princípio do interesse público ou da finalidade pública, é um conceito implícito na atual ordem jurídica. Esse princípio estabelece que os interesses da coletividade têm prioridade sobre os interesses individuais [...] (Mazza, 2024, p.65).

Já em relação ao supraprincípio da indisponibilidade do interesse público estabelece que os agentes públicos não possuem propriedade sobre o interesse que representam. Dessa forma, ao exercerem suas funções administrativas, esses agentes devem agir de acordo com a legislação, e não segundo suas preferências pessoais (Mazza, 2024, p. 69).

A administração pública, tanto direta quanto indireta, em qualquer um dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal (DF) e dos municípios, deve seguir os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Essa diretriz está estabelecida no caput do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988).

Em suma, a Administração Pública deve cumprir seus deveres não apenas em conformidade com os princípios constitucionais, mas também ao proteger a integridade e o bem-estar de seus servidores, prevenindo o assédio nas instituições.

Conforme Moraes (2024, p.432), a Constituição Federal estabelece que tanto as pessoas jurídicas de direito público quanto as de direito privado que prestam serviços públicos serão responsabilizadas por danos que seus agentes causarem a terceiros durante o exercício de suas funções. Além disso, garante o direito de regresso contra o responsável em situações que envolvam dolo ou culpa. Enfatizando ainda, que:

A responsabilidade civil das pessoas jurídicas de direito público e das pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviço público baseia-se no risco administrativo, sendo objetiva. Essa responsabilidade objetiva exige a ocorrência dos seguintes requisitos: ocorrência do dano; ação ou omissão administrativa; existência de nexos causal entre o dano e a ação ou omissão administrativa e ausência de causa excludente da responsabilidade estatal (Moraes, 2024, p.432).

No contexto do assédio e suas facetas no serviço público, essa responsabilidade objetiva implica que as entidades públicas devem responder por danos causados a servidores, decorrentes de ações ou omissões que criem um ambiente de trabalho hostil, reforçando a necessidade de medidas de prevenção e reparação.

As transformações no ambiente de trabalho impactaram significativamente a vida e a saúde dos trabalhadores, tanto no setor público quanto no privado. Novos métodos de organização e gestão, voltados para a eficiência e a eficácia das instituições, resultaram em um ritmo mais acelerado e em uma maior complexidade na dinâmica laboral (Reos, 2019, p.31).

Essa situação pode propiciar a ocorrência de assédio, uma vez que a pressão por resultados e a sobrecarga de tarefas podem criar um ambiente propício a comportamentos abusivos e prejudiciais. Assim, a incidência de assédio moral e

sexual no Poder Judiciário está ligada a fatores organizacionais, estruturais e culturais que contribuem para a continuidade dessas práticas abusivas.

Uma pesquisa realizada globalmente pela Organização Internacional do Trabalho, pela Lloyd's Register Foundation (LRF) e pela Gallup revelou que 17,9% dos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, relataram terem sido vítimas de violência e assédio psicológico durante sua carreira. Além disso, 8,5% afirmaram terem sofrido violência e assédio físico (OIT, 2021).

O relatório também apontou que a mensuração da violência e do assédio no trabalho é um desafio. Apenas 50% das vítimas globalmente relataram suas experiências a alguém, frequentemente somente após terem enfrentado múltiplas formas de violência e assédio.

Os principais motivos citados para a falta de divulgação foram a percepção de "perda de tempo" e o "medo de prejudicar sua reputação". Além disso, as mulheres tendem a relatar suas experiências com mais frequência do que os homens, com 60,7% das mulheres se manifestando, em comparação a 50,1% dos homens.

Essas informações nos convidam a ponderar sobre como a busca insaciável pelo poder e pelo sucesso material resultou em uma sociedade carente de princípios éticos, onde os indivíduos são frequentemente percebidos apenas como instrumentos a serem utilizados para alcançar determinados fins.

Além disso, evidenciam a perpetuação de valores éticos e morais que levam as pessoas a se submeter a outras a diversas formas de violência, as quais não se limitam apenas ao contexto doméstico ou às ruas, mas se estendem também ao ambiente de trabalho.

As inovações tecnológicas e informacionais mudaram profundamente a sociedade e a estrutura do trabalho. A utilização de robótica e informática possibilitou o aumento da produção e a melhoria na qualidade dos produtos e serviços. No entanto, essa nova organização do trabalho, apesar de ter elevado a produtividade, não garantiu melhores condições laborais. Os trabalhadores, expostos a ritmos mais intensos, enfrentam um aumento no estresse, maior controle sobre seus métodos de trabalho e deterioração nas relações interpessoais (Pamplona Filho; Santos, 2020, p.6).

O assédio é um problema que afeta tanto o setor público quanto o privado. De acordo com informações do portal G1 (2019), a França vivenciou uma onda de suicídios relacionados ao trabalho, evidenciando um crescente mal-estar no ambiente laboral. O caso da France Telecom se destacou como um trauma nacional, com 35 suicídios registrados entre 2008 e 2009.

O aumento dos suicídios relacionados ao trabalho na França, especialmente no caso da France Telecom, pode ser atribuído a uma combinação de reestruturações organizacionais, cortes de emprego e uma cultura de competitividade que gerou pressão excessiva sobre os funcionários.

A falta de suporte psicológico e o estigma em torno da saúde mental dificultaram a busca por ajuda, enquanto o contexto de crise econômica agravou a ansiedade no ambiente laboral. Esses fatores interligados não só resultaram em um ambiente de trabalho estressante, mas também destacaram a necessidade urgente de melhorias nas condições laborais e no apoio à saúde mental nas empresas.

No Brasil, de acordo com o portal de notícias Metrôpoles (2023), servidores do Ministério Público de São Paulo relataram uma rotina marcada por práticas de assédio, que resultaram em casos de suicídio entre esses profissionais. Esse cenário alarmante destaca a urgência de implementar medidas eficazes para enfrentar essa questão e proteger a saúde mental dos servidores.

Ainda segundo o portal Metrôpoles (2023), o servidor Alex Borba, oficial de promotoria do Ministério Público de São Paulo, relatou que "de um lado a gente trabalha com histórias dolorosas e tristes que vemos nos documentos e processos. De outro, lidamos com promotores que também nos tratam como se fôssemos réus".

O portal Metrôpoles (2023) também noticiou o caso de Rafaela Drumond, escritora da Polícia Civil de Minas Gerais, que culminou em uma tragédia quando, após enfrentar um intenso sofrimento emocional devido à pressão e ao estresse no trabalho, ela decidiu tirar a própria vida. A servidora chegou a denunciar o assédio ao superior, entretanto não foi acolhida.

Estes fenômenos revelam não apenas a fragilidade da saúde mental dos profissionais, mas também a relação tóxica entre ambientes de trabalho hostis e o bem-estar dos servidores.

Comportamentos como a pressão excessiva, a falta de apoio e a estigmatização da saúde mental criam uma cultura organizacional negativa, onde medo e competitividade dominam. Nesse ambiente, os funcionários tendem a se sentir desvalorizados e silenciados, receosos de represálias ao compartilhar suas dificuldades.

Essa dinâmica resulta em uma negligência do bem-estar, levando à baixa moral, aumento do absenteísmo e, em casos extremos, até suicídios. Além disso, a falta de comunicação aberta e a ausência de transparência nas relações de poder dificultam a identificação e resolução de problemas, perpetuando ciclos de sofrimento e insatisfação.

4.2 Impactos do assédio moral e sexual na saúde dos profissionais

O conceito de saúde, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), refere-se a um estado integral de bem-estar físico, mental e social, que vai além da simples ausência de doenças ou enfermidades.

A definição de saúde apresentada pela OMS é fundamental para contextualizar as discussões sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, seja no setor privado, serviço público ou, de maneira especial, no Poder Judiciário.

A Organização Internacional do Trabalho é a entidade da Organização das Nações Unidas responsável por assegurar que todos, independentemente de gênero, tenham a oportunidade de desfrutar de um trabalho digno e produtivo, em um ambiente que promova liberdade, equidade, segurança e dignidade (Chirmici; Oliveira, 2016, p.6).

Rothmann (2017) assevera que, as vivências dos indivíduos no ambiente laboral, sejam elas de caráter físico, emocional ou social, impactam seu desempenho no local de trabalho. Além disso, essas experiências têm reflexos em esferas que não estão diretamente ligadas à atividade profissional.

O bem-estar vai além da ideia fixa de saúde como ausência de doença. Implica uma posição preventiva para se atingir o bem-estar físico, mental e emocional ideal. A saúde completa é ausência de doença física e mental e a presença de níveis suficientes de bem-estar físico e mental (Rothmann, 2017, p.256).

Observa-se que o bem-estar abrange mais do que a simples ausência de doenças; ele envolve uma abordagem preventiva que visa atingir um estado ideal de saúde física, mental e emocional. Assim, a saúde plena não se resume apenas à ausência de enfermidades, mas também à presença de níveis satisfatórios de bem-estar.

A natureza do trabalho é uma fonte significativa de satisfação, especialmente devido a fatores como feedback e a presença de tarefas desafiadoras e interessantes. O salário também desempenha um papel importante, pois não apenas atende às necessidades básicas, mas também às necessidades mais elevadas. As oportunidades de promoção têm um impacto variável na satisfação, enquanto a supervisão é uma fonte moderadamente relevante de satisfação no ambiente de trabalho (Rothmann, 2017, p.69).

No ambiente de trabalho, as pessoas frequentemente dedicam muitas horas, visto que é por meio dele que se alcançam aspectos fundamentais para a vida, como o sustento financeiro, vínculos de amizade, desenvolvimento de habilidades e uma sensação de satisfação pessoal. No entanto, apesar dessas oportunidades de crescimento e socialização, o trabalho também pode representar riscos significativos para a saúde mental (Leite, 2020, p.7).

Seligmann-Silva (2022, p. 35) enfatiza que, o trabalho, conforme a situação, tanto fortalece a saúde mental quanto vulnerabiliza-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual.

Quando as práticas de Taylor foram adotadas nas linhas de montagem do fordismo, houve um aumento significativo na intensificação dos ritmos de trabalho e na fragmentação das atividades. No entanto, mesmo com os enormes lucros gerados por esse sistema, os gestores começaram a enfrentar dois problemas: a) a insatisfação e as reações dos trabalhadores e suas organizações sindicais; b) a constatação de que os “fatores humanos” da produção nem sempre funcionavam perfeitamente, pois muitos itens fabricados apresentavam falhas irreparáveis (Seligmann-Silva, 2022, p. 37).

Veja que os problemas surgiram porque a intensificação e a fragmentação das tarefas sobrecarregaram os trabalhadores, gerando insatisfação e resistência. Além disso, o modelo rígido ignorava limitações humanas, resultando em falhas na produção, como peças defeituosas.

De acordo com Leite (2020), diversos fatores contribuem para o adoecimento de trabalhadores em todo o mundo, incluindo a pressão constante por melhores resultados, relações interpessoais marcadas por conflitos e sentimentos negativos, falta de reconhecimento e comprometimento com as atividades, salários insuficientes, escassez de recursos para realizar o trabalho adequadamente e a instabilidade nas funções.

Segundo Rothmann (2017, p. 70), existe uma correlação negativa entre satisfação no trabalho e absenteísmo. Isso significa que, quando os funcionários estão muito satisfeitos, eles costumam se ausentar menos; por outro lado, a insatisfação elevada leva a um aumento nas ausências.

Nos últimos anos, várias obras acadêmicas têm sido publicadas para investigar os fatores que influenciam a percepção da qualidade de vida e como governos e organizações podem promovê-la. Entre as dimensões essenciais para essa compreensão, destacam-se o bem-estar físico, que se refere à saúde e ao controle de doenças; o bem-estar emocional, que abrange as condições psíquicas, a qualidade dos relacionamentos e a automotivação; e o bem-estar profissional, que envolve a satisfação com a carreira, as atividades realizadas e as interações no ambiente de trabalho (Leite, 2020, p.9).

Nesse contexto, ao abordar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, devemos considerar como ele afeta o bem-estar físico (impactos na saúde), emocional (baixa autoestima e depressão) e profissional (diminuição da satisfação e produtividade).

Conforme Freitas; Heloan; Barreto (2012, p. 42), o assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos.

No nível individual, o assédio moral impacta a vida psicossocial do indivíduo, prejudicando sua personalidade, identidade e autoestima. Quando uma pessoa é afetada por esse fenômeno, essas áreas fundamentais de sua vida podem ser severamente afetadas (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 42).

No nível organizacional, o assédio moral gera diversos efeitos prejudiciais, incluindo o afastamento de funcionários por doenças, aumento do absenteísmo e rotatividade, custos com substituição de pessoal, perda de equipamentos devido à falta de concentração, diminuição da produtividade e qualidade do clima de trabalho.

Além disso, pode resultar em custos judiciais relacionados a indenizações, reforçar comportamentos negativos em um contexto de impunidade, impactar a imagem da organização perante clientes internos e externos, desmotivar os funcionários e reduzir a atração de talentos no mercado, afetando a reputação e o valor da marca (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 43).

Por fim, o impacto no nível social afeta a todos nós, incluindo consequências como acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, o que gera um aumento nas despesas médicas e nos benefícios previdenciários, como licenças e tratamentos prolongados. Além disso, pode resultar em suicídios, aposentadorias antecipadas e desestruturação familiar e social das vítimas, assim como a perda do investimento social em educação e formação profissional (Freitas; Heloan; Barreto, 2012, p. 43).

A violência pode se manifestar de diferentes formas, incluindo a física, sexual, psicológica, ou por meio de privação e negligência. Conforme o texto, a definição de violência abrange não apenas essas modalidades, mas também a negligência e qualquer tipo de abuso, seja físico, sexual ou psicológico, além de casos como o suicídio (Seligmann-Silva, 2022, p. 280).

Conforme a Portaria 1.339/1999 do Ministério da Saúde, que classifica os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, é possível identificar uma série de condições associadas à atual precarização e violência no ambiente laboral. A precarização das condições de trabalho pode ser vista como uma forma de violência que afeta diretamente a saúde dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2022, p. 514).

Neste contexto, Seligmann-Silva (2022, p. 515) menciona uma série de transtornos que merecem destaque, incluindo o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), a Síndrome de Esgotamento Profissional, comumente chamada de burnout, e os quadros depressivos, que englobam os episódios depressivos reconhecidos na lista brasileira. Além disso, ele cita a dependência de álcool e a paranoia situacional como outras condições relevantes.

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho são profundos, afetando desde a autoestima até a saúde física e mental dos indivíduos. Entre os principais efeitos negativos estão o desenvolvimento de condições como depressão, angústia, estresse, crises de insegurança, episódios de choro e mal-estar geral. Também são comuns o

cansaço excessivo, desinteresse pelo trabalho, irritabilidade constante e problemas de sono, como insônia e pesadelos frequentes.

Essas situações podem levar à diminuição da capacidade de concentração e memória, ao isolamento social, à tristeza e à dificuldade de estabelecer relacionamentos e fazer novas amizades. Além disso, muitas vítimas enfrentam uma visão pessimista em relação ao futuro, mudanças de personalidade que podem gerar comportamentos violentos, alterações no peso (seja ganho ou perda excessiva), aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores, palpitações e diminuição do desejo sexual.

Outros efeitos incluem sentimentos de culpa, pensamentos suicidas, consumo de álcool e drogas como forma de escape e, em casos extremos, tentativas de suicídio. Esses impactos evidenciam a gravidade das consequências do assédio moral para a saúde integral dos trabalhadores, destacando a necessidade de prevenir e combater essa prática em todos os âmbitos profissionais.

Portanto, o assédio no ambiente de trabalho traz consequências graves tanto para os indivíduos quanto para as organizações. As vítimas frequentemente enfrentam problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, que afetam sua autoestima e bem-estar emocional.

Para as empresas e instituições públicas ou privadas, os impactos são igualmente significativos, resultando em aumento do absenteísmo, queda na produtividade e maior rotatividade de funcionários, o que prejudica a cultura e o clima organizacional.

Diante disso, é fundamental que as organizações adotem medidas efetivas para prevenir e combater o assédio, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos.

4.3 Política de prevenção e tratamento no Tribunal de Justiça do Maranhão.

A Constituição Federal de 1988 estabelece princípios fundamentais que são diretamente violados em casos de assédio. A prática configura uma afronta à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, assegurados no artigo 1º, incisos III e IV.

Além disso, o assédio em qualquer das suas vertentes atinge direitos fundamentais como a saúde, o trabalho e a honra, garantidos pelos artigos 5º, inciso X, e 6º da Constituição. Dessa forma, a violação dessas garantias constitucionais reforça a necessidade de proteção e prevenção desse tipo de violência no ambiente de trabalho.

De acordo com Moraes (2024), o Poder Judiciário no Brasil é constituído por um conjunto de órgãos que têm como principal função o exercício da jurisdição. Esse complexo inclui o Supremo Tribunal Federal, o Superior Tribunal de Justiça, além das Justiças federais e estaduais, tanto nas esferas comuns quanto especializadas, todas operando sob a supervisão de uma entidade autônoma responsável por seu controle finalístico.

O Poder Judiciário tem como objetivo a efetivação dos direitos fundamentais, intervindo em situações de injustiça e desvios éticos que podem surgir nas interações entre as pessoas ou no exercício das funções do Estado (Mendes; Silveira; Marrafon, 2016).

Entretanto, questiona-se “quem exerce e como deve ser exercido o controle suficiente contra injustiças ou desvios éticos quando praticados pelo próprio Judiciário?” (Mendes; Silveira; Marrafon, 2016).

Os autores Mendes; Silveira; Marrafon (2016, p.89) destacam que a indagação acerca de quem deve exercer e como deve ser realizado o controle sobre injustiças ou desvios éticos no âmbito do Judiciário ampliou o debate sobre a supervisão da atividade estatal, direcionando-o para a função jurisdicional.

Conforme Moraes (2024), a Emenda Constitucional nº 45/2004, que trouxe reformas ao Poder Judiciário, concedeu ao Conselho Nacional de Justiça a responsabilidade de supervisionar a atuação administrativa e financeira do Judiciário, além de assegurar o cumprimento dos deveres funcionais dos magistrados.

O Conselho Nacional de Justiça é uma entidade responsável por garantir a autonomia do Poder Judiciário e promover a transparência na sua atuação. No entanto, é importante destacar que o CNJ não exerce funções jurisdicionais.

O CNJ é um órgão responsável pelo controle administrativo do Poder Judiciário, possuindo competências que se estendem a todos os órgãos jurisdicionais.

O Supremo Tribunal Federal (STF) já se manifestou no sentido de que a atuação do Conselho em nível nacional não infringe a autonomia dos Estados nem o princípio federativo, e não obstrui o poder correicional dos Tribunais de Justiça dentro do Judiciário de cada Estado (Barcellos, 2023).

O Conselho possui diversas competências, incluindo a proteção da autonomia do Judiciário e o cumprimento do Estatuto da Magistratura, a avaliação da legalidade dos atos administrativos dos membros do Judiciário, e a recepção de reclamações contra esses membros, com a possibilidade de aplicar sanções disciplinares. Além disso, pode representar ao Ministério Público em casos de crimes contra a Administração Pública, revisar processos disciplinares julgados recentemente, elaborar relatórios semestrais sobre processos judiciais, e apresentar um relatório anual sobre a situação do Judiciário e suas atividades ao Congresso Nacional (Mendes, 2021, p. 548).

O CNJ possui um controle abrangente sobre o Poder Judiciário, dividido em três esferas: financeira, administrativa e disciplinar. No controle financeiro, conforme o artigo 103-B, § 4º, da CRFB/88 o CNJ supervisiona a gestão dos recursos públicos do Judiciário (Brasil, 1988).

No controle administrativo, o artigo 103-B, § 4º, inciso II, *in fine*, permite ao CNJ normatizar e coordenar a atuação dos órgãos judiciais, visando a eficiência dos serviços (Brasil, 1988).

Por fim, o controle disciplinar, estabelecido nos incisos III e V do mesmo artigo, possibilita ao CNJ zelar pela conduta dos magistrados, investigando e aplicando sanções em casos de infrações éticas (Brasil, 1988).

Segundo, Moraes (2024, p.472) o poder disciplinar é:

exteriorizado pelo recebimento e conhecimento de reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias, notários e oficiais de registro e de seus prepostos, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional da Instituição, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção, disponibilidade ou aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, bem como da revisão, de ofício ou mediante provocação, dos processos disciplinares de juízes, desembargadores ou ministros julgados há menos de um ano (art. 103-B, § 4º, incs. III e V).

O Conselho Nacional de Justiça foi criado com a finalidade de impulsionar uma mudança cultural e modernizar a gestão do Judiciário, atuando como um órgão responsável pela supervisão e controle. Entre suas funções, o CNJ estabelece políticas que visam a racionalização dos serviços, a diminuição de custos e da morosidade, além de buscar aprimorar o acesso à Justiça. Para fomentar essa cultura de modernização, o CNJ implementou o Departamento de Pesquisas Judiciárias (Mendes; Silveira; Marrafon, 2016).

A criação do Departamento de Pesquisas Judiciárias pelo Conselho Nacional de Justiça visa inovar na gestão, facilitando a coleta e análise de dados para formular políticas eficazes e identificar melhores práticas. Além de aumentar a transparência e a responsabilidade, o DPJ apoia a pesquisa no Direito, contribuindo para a melhoria da qualidade da Justiça e a proteção dos direitos fundamentais.

Além disso, o Conselho Nacional de Justiça tem a função constitucional de editar atos normativos dentro de sua competência, conforme o artigo 103-B da Constituição Federal. Essa atribuição permite regulamentar e orientar a atuação do Poder Judiciário, promovendo a uniformização de procedimentos e fortalecendo a transparência e a responsabilidade no sistema judicial (Brasil, 1988).

Em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 351, que estabelece uma política voltada para a prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no Poder Judiciário. Seu objetivo é criar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, definindo diretrizes para a atuação dos órgãos judiciais e promovendo a conscientização e capacitação dos servidores (CNJ, 2020).

A Resolução n. 351 do CNJ (CNJ, 2020) estabelece princípios essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável no Poder Judiciário. Esses princípios incluem o respeito à dignidade humana e a não discriminação, assegurando a valorização da diversidade.

A política também prioriza saúde, segurança e sustentabilidade na organização do trabalho, além de incentivar uma gestão participativa e a cooperação em diferentes níveis. Outros aspectos importantes são o reconhecimento do valor social do trabalho, a valorização da autonomia dos trabalhadores, e a abordagem preventiva nas ações.

A resolução tem como objetivo garantir o sigilo das informações pessoais, proteger a intimidade e a imagem das pessoas, e promover uma cultura de respeito mútuo e diálogo para a resolução de conflitos. Ela estabelece canais de denúncia para que as vítimas possam relatar casos de assédio e discriminação sem receio de retaliação, além de abordar desigualdades de gênero, raça e orientação sexual, em conformidade com os princípios da Constituição Federal e dos direitos humanos.

Nesse contexto, em 2022, foi realizada a 2ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário. O objetivo desta pesquisa foi reunir informações sobre a implementação da Resolução CNJ n. 351/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Poder Judiciário (CNJ, 2023).

Cargo	Já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?		
	Não	Sim	Percentual de respondentes que sofreram assédio/ discriminação
Ministro(a) ou Desembargador(a)	62	24	27,9%
Juiz/Juiza	447	334	42,8%
Servidor(a)	4.953	6.916	58,3%
Força de Trabalho Auxiliar	354	291	45,1%
Outros	182	122	40,1%
Poder Judiciário	6.010	7.762	56,4%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Fonte: CNJ, 2023, p. 23.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>.

A pesquisa foi realizada com a participação voluntária de profissionais que atuam no Poder Judiciário. Os resultados indicaram que 58,3% dos participantes relataram ter sido vítimas de algum tipo de assédio ou discriminação, sendo que 56,4% desses casos ocorreram especificamente no âmbito do próprio Poder Judiciário (CNJ, 2023).

É fundamental destacar que esta pesquisa, por sua natureza, tende a atrair um público que pode ser mais suscetível ao assédio. Portanto, os resultados obtidos não devem ser generalizados para todo o universo de juizes, servidores e trabalhadores do Poder Judiciário, uma vez que se trata de uma pesquisa eletrônica,

realizada por adesão, o que implica um viés de seleção natural devido à sensibilidade do tema abordado (Conselho Nacional de Justiça, 2022).

A pesquisa indica que as mulheres enfrentam assédio ou discriminação 14,8 pontos percentuais mais do que os homens, evidenciando um histórico de discriminação na sociedade brasileira. Esse dado destaca a necessidade urgente de políticas eficazes para combater essas práticas e promover a igualdade de gênero, sublinhando a importância de criar um ambiente mais seguro e inclusivo para todos (CNJ, 2022).

A pesquisa mostrou que os servidores(as) são os que mais denunciam assédio ou discriminação, com 13,5%, seguidos por outros profissionais com 12,2%. Os magistrados(as) apresentam a menor taxa de denúncias, com 6,5%, enquanto ministros(as) e desembargadores(as) têm 9,5%. No total, apenas 13,1% dos casos são efetivamente denunciados, refletindo uma significativa subnotificação (CNJ, 2022).

Por fim, os informantes citam vários motivos para não denunciarem assédio ou discriminação. 59,2% acreditam que a denúncia não terá efeito, 58,5% temem represálias e 41,5% receiam prejudicar a carreira. Outros fatores incluem o medo de perder o emprego (22,9%), a falta de apoio institucional (37,8%) e a dificuldade de provar o assédio (37,6%). Além disso, mencionam o medo da exposição (37,1%), a vergonha (13,9%), o receio de serem considerados vitimistas (29,7%) e a preocupação em serem vistos como culpados (16,6%) (CNJ, 2022).

Entretanto, esses dados são preocupantes, pois evidenciam um ambiente em que um dos principais órgãos encarregados de aplicar as leis e proteger os direitos dos cidadãos enfrenta dificuldades em suas práticas institucionais, o que pode impactar negativamente a resolução de conflitos e a promoção da justiça na sociedade.

A cartilha do CNJ (2021) sugere medidas de prevenção que abrangem a criação e divulgação de materiais de conscientização, a realização de palestras e cursos, e a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade. Também incluem a autonomia na organização do trabalho em equipe, a observação de faltas injustificadas, a avaliação de riscos psicossociais e a garantia de tratamento justo entre os colaboradores.

Nesse contexto, a Resolução 351/2020, em conjunto com a alteração introduzida pela Resolução n. 518/2023, determina em seu Art. 15 que cada tribunal deve criar, em até 45 dias, uma Comissão Permanente dedicada à Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação.

A comissão deve atuar com independência e autonomia, sendo composta por magistrados, servidores e terceirizados, garantindo uma participação diversificada. As reuniões devem ocorrer, no mínimo, a cada seis meses, com o objetivo de acompanhar e implementar medidas contra essas práticas (Resolução n. 518/2023).

Assim, em cumprimento à Resolução 351/2020, a Portaria Conjunta nº 8/2021 instituiu as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Poder Judiciário do Estado do Maranhão, com o objetivo de promover ações efetivas para prevenir, combater e enfrentar essas práticas no âmbito estadual.

O art. 1º da Portaria Conjunta nº 8/2021 estabelece as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Poder Judiciário do Maranhão, abrangendo o 1º e 2º graus.

No Tribunal de Justiça do Maranhão, a comissão é composta por um magistrado presidente indicado pela Presidência, servidores indicados e eleitos, representantes de associações e sindicatos, além de um colaborador terceirizado e um estagiário.

No 1º grau, a comissão é presidida por um magistrado da Diretoria do Foro e possui uma composição semelhante, garantindo uma representação diversificada para lidar com essas questões.

O art. 2º define as funções das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Poder Judiciário do Maranhão, incluindo monitorar a implementação da política de prevenção, contribuir para diagnósticos, solicitar relatórios, e sugerir medidas de enfrentamento. Elas também podem representar casos de retaliação, alertar sobre ambientes propensos ao assédio, e fazer recomendações para proteger vítimas e garantir investigações. Além disso, devem se

articular com entidades que compartilhem objetivos semelhantes (Portaria Conjunta nº 8/2021).

Em conformidade com a Resolução nº 351/2020 do CNJ, o Tribunal de Justiça do Maranhão publicou o Edital EDT-GP 212021, que anuncia a abertura das inscrições para a eleição dos membros das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual.

Ao se inscrever, o candidato declara ter conhecimento e aceitar os objetivos, princípios e diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à discriminação, conforme estabelecido pelo CNJ.

Posteriormente, o Ato da Presidência-GP nº 31/2021, assinado pelo desembargador Lourival de Jesus Serejo Sousa, presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, formaliza a designação dos membros que irão compor as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Poder Judiciário do Maranhão (TJMA, 2021).

Ao designar os integrantes para essas comissões, o ato visa fortalecer a estrutura de apoio e prevenção, assegurando que as questões relacionadas ao assédio sejam tratadas com a devida atenção e seriedade. Dessa forma, promove-se a proteção dos direitos dos servidores e a integridade do Judiciário maranhense.

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, tanto de 1º quanto de 2º grau, foram criadas pela Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020. A regulamentação em nível estadual é realizada pela Portaria Conjunta nº 8/2021 e pela Resolução-GP nº 106/2024, que estabelecem diretrizes para o funcionamento dessas comissões no Judiciário do Maranhão.

A partir da criação das comissões, foi elaborado o Plano de Ação, que descreve procedimentos e objetivos voltados para combater e prevenir o assédio moral, sexual e a discriminação. Este documento apresenta diversas iniciativas destinadas a criar um ambiente mais seguro e respeitoso no Judiciário, o qual está disponível no site do TJMA.

Ao disponibilizar essas informações, o hot site se torna uma importante ferramenta para promover a conscientização e o engajamento em torno do tema, evidenciando o comprometimento do TJMA em promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, além de tratar essas questões de maneira eficaz e transparente.

O Plano de Ação inclui a criação de uma semana de enfrentamento e prevenção, com entrevistas e palestras. Também prevê um bate-papo sobre o tema, uma palestra em um seminário sobre gênero e poder, e a seleção de estudantes voluntários para fortalecer o comitê. Além disso, haverá um treinamento para líderes sobre assédio, bem como um diagnóstico do assédio no Judiciário.

O Conselho Nacional de Justiça instituiu em 2019 o Prêmio CNJ de Qualidade 2024, que segue critérios de avaliação em governança, produtividade, transparência e uso de tecnologia, reforça o compromisso dos tribunais com a gestão eficiente e ética. Esse prêmio é uma ferramenta importante para incentivar a melhoria contínua nos processos judiciais, promovendo a excelência nas práticas administrativas e a organização dos dados (CNJ, 2024).

Nesse cenário, o art. 9º, Inciso VI, alínea "b", do regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade 2024 (CNJ, 2024) estabelece a obrigatoriedade de ações voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação. Essa exigência evidencia a importância de se ter um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

A promoção dessas ações, além de garantir o cumprimento das políticas judiciárias, contribui diretamente para a qualificação dos tribunais nas categorias de excelência, diamante, ouro e prata.

Para evidenciar a realização das campanhas previstas na alínea "b" do item VI do Art. 9º do regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade (CNJ, 2024), o Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA) detalha, em seu relatório, as iniciativas implementadas entre agosto de 2023 e julho de 2024. Essas ações abrangem programas de conscientização, além de cursos e palestras voltados para servidores, magistrados e a comunidade em geral.

O Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA) tem promovido diversas campanhas com o intuito de prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho.

Dentre as iniciativas, destacam-se os projetos *Assédio Aqui Não. Denuncie!* e *Assédio Fere. Evite!* que visam educar e fomentar denúncias, usando palestras, materiais audiovisuais e discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho. O relatório também reforça o uso de ferramentas de comunicação como redes sociais e cartilhas para disseminar informações sobre o tema.

As ações cobrem aspectos como o impacto psicológico do assédio, os tipos de assédio (moral, sexual, digital etc.) e as implicações sociais e institucionais, com ênfase na construção de ambientes laborais mais saudáveis e justos.

As campanhas “Assédio Aqui Não. Denuncie!” e “Assédio Fere. Evite!”, promovidas pelo Poder Judiciário do Maranhão (PJMA), visam combater o assédio moral, sexual e a discriminação, por meio de ações de conscientização, capacitação e prevenção voltadas tanto para servidores e magistrados quanto para o público externo (TJMA, 2024). A primeira campanha, “Assédio Aqui Não. Denuncie!”, foi focada em reforçar a conscientização e capacitação dos profissionais do PJMA, implementando iniciativas abrangentes. Foram realizados cursos presenciais e online, como o Curso sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação, oferecido no Fórum de Timon, e o Curso sobre Assédio no Ambiente de Trabalho e Saúde Mental, ministrado pela psicóloga Fábila Carla, que abordaram tanto aspectos teóricos quanto práticos sobre as consequências do assédio e estratégias de enfrentamento.

A campanha também promoveu palestras como a “Reconhecendo as Facetas do Assédio”, voltada para divulgar a política de prevenção ao assédio, e distribuiu materiais informativos, como QR Codes direcionando para a Cartilha de Prevenção. Além disso, ações preventivas foram realizadas no Fórum da Capital, com a entrega do assediômetro, um material orientador sobre condutas assediadoras. Em Balsas, durante a Semana Nacional de Combate ao Assédio, a ação “Isso não é normal, é assédio moral!” foi executada utilizando círculos restaurativos como método pedagógico para sensibilizar os servidores. A campanha ainda promoveu cursos especializados, como o Curso para Cartorários sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação, que incentivaram o autoconhecimento e a adoção de práticas saudáveis no ambiente de trabalho.

Por outro lado, a campanha “Assédio Fere. Evite!” ampliou sua atuação para alcançar um público maior, tanto os servidores quanto a sociedade em geral. Uma das principais estratégias foi a criação de conteúdos digitais, como o vídeo “TJ Explica”, disponibilizado nas redes sociais para informar e sensibilizar o público sobre práticas de assédio e discriminação. A campanha também investiu na distribuição da Cartilha de Prevenção ao Assédio, elaborada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio (CPEAMAS), que foi disponibilizada no site do TJMA. Esses materiais tiveram como objetivo fornecer orientações claras e acessíveis para o combate ao assédio dentro e fora do ambiente institucional.

Além das ações digitais, a campanha “Assédio Fere. Evite!” promoveu ações educativas durante os Arraiais Juninos, como o Arraial Bumba Meu São João e o Arraial do Ipem, alcançando um grande público em espaços com intensa circulação. Durante esses eventos, foram disseminadas informações sobre assédio e divulgados canais institucionais de proteção às mulheres. Por fim, a campanha se expandiu para o interior do Maranhão, com atividades realizadas em comarcas de municípios como Presidente Dutra, Colinas e São João dos Patos. Essas ações tinham como objetivo apresentar as funções das Comissões de Assédio e orientar os participantes sobre formas de prevenir e enfrentar as questões relacionadas ao assédio. Com essas iniciativas, o PJMA demonstrou um compromisso contínuo com a promoção de ambientes institucionais mais justos e com a conscientização da sociedade sobre a importância de prevenir e denunciar práticas abusivas.

As comissões de 1º e 2º grau do TJMA elaboraram uma cartilha de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, intitulada como *Quebre o Ciclo do Silêncio!*, com o objetivo de orientar servidores, magistrados, estagiários e colaboradores sobre a identificação de casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

A cartilha aborda de forma abrangente o tema do assédio moral, suas consequências e formas de identificação, além de quem pode ser considerado assediador ou vítima. Também discute em que contextos o assédio pode ocorrer e quem pode ser denunciado.

A publicação dedica uma seção ao assédio sexual e à discriminação, explicando suas características e oferecendo um roteiro de atuação para as comissões que lidam com denúncias. Por fim, são apresentadas medidas de prevenção e os atos normativos relacionados ao combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho (TJMA, 2023).

O material apresenta diretrizes sobre canais de denúncia e medidas de proteção para vítimas, visando promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. O TJMA disponibiliza três canais de denúncia: o e-mail assedio@tjma.jus.br, o sistema “ESCUTA” e a Ouvidoria do TJMA, permitindo que as pessoas relatem experiências e busquem apoio de forma segura.

O Código de Ética Profissional, Conduta e Integridade dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão é uma ferramenta essencial na prevenção

do assédio, ao estabelecer diretrizes claras sobre comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho.

O Artigo 8º destaca que os servidores devem evitar qualquer ato discriminatório ou preconceituoso, abrangendo diversas categorias, como etnia, sexo, religião e orientação sexual. Essa abordagem não só promove um ambiente inclusivo e respeitoso, mas também atua como um mecanismo de proteção contra práticas de assédio moral e sexual (Brasil, 2021).

O Artigo 14 reforça as responsabilidades legais dos servidores, criando uma base sólida para a construção de relações interpessoais saudáveis no âmbito do Judiciário. Assim, o Código não apenas orienta condutas, mas também ajuda a cultivar uma cultura de integridade e respeito, essencial para a prevenção do assédio (Brasil, 2021).

A avaliação anual de saúde realizada pelo PJMA, regulamentada pela Portaria 966/2017, tem como objetivo zelar pela saúde de magistrados e servidores, promovendo o bem-estar no trabalho e identificando questões de saúde física e mental, além de detectar assédio. Assim, essa avaliação serve como uma forma de prevenção, garantindo um ambiente seguro e respeitoso e implementando ações como programas de apoio psicológico (TJMA, 2017).

Nesse sentido, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio do Poder Judiciário promoveram, em setembro de 2024, a *II Pesquisa sobre Assédio no Ambiente de Trabalho*, que tem como objetivo identificar práticas de discriminação no ambiente de trabalho, incluindo assédio, racismo, misoginia, homofobia e outras formas de abusos.

Esta pesquisa é fundamental, pois fornece dados essenciais para a implementação de políticas mais eficazes de prevenção e combate ao assédio, além de sensibilizar a comunidade judiciária sobre a necessidade urgente de construir um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e respeitoso para todos.

A pesquisa é conduzida por meio de um formulário eletrônico, disponível para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados do Judiciário maranhense. Essa iniciativa se baseia na pesquisa nacional realizada pelo Conselho Nacional de Justiça. Embora os resultados ainda não tenham sido divulgados, o diagnóstico representa uma importante medida preventiva (TJMA, 2024).

A implementação de técnicas de justiça restaurativa, mediação e comunicação não violenta é essencial para a prevenção e enfrentamento do assédio

no Poder Judiciário. Essas abordagens favorecem o diálogo aberto e respeitoso, proporcionando um ambiente onde as partes podem expressar suas preocupações sem receio de retaliação.

Dessa forma, é possível resolver conflitos antes que se agravem e se transformem em situações de assédio, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo.

A comunicação não violenta se concentra na empatia, criando um espaço acolhedor que facilita a expressão de sentimentos e necessidades. Por outro lado, a mediação oferece um ambiente neutro onde as partes podem discutir suas queixas, promovendo soluções pacíficas e colaborativas para os conflitos, o que é fundamental para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Essas práticas empoderam as vítimas a relatar suas experiências de maneira confortável, reduzindo o medo de denúncias formais. Ao integrar essas técnicas, o Poder Judiciário pode cultivar uma cultura organizacional que valoriza o respeito mútuo e a responsabilidade coletiva.

Em síntese, as iniciativas promovidas pelo Tribunal de Justiça do Maranhão e as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio das resoluções e cartilhas, refletem o compromisso em garantir a dignidade e os direitos de todos os servidores e usuários do sistema judiciário.

Por fim, a Resolução GP nº 106/2024 institui, no TJMA, uma política para prevenir e enfrentar práticas abusivas no ambiente de trabalho. Ela cria comissões específicas para monitorar, avaliar e implementar ações de combate a essas práticas, além de promover o acolhimento de denúncias com sigilo e suporte psicossocial. As comissões têm a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho seguro, orientando gestores e servidores, e podem adotar medidas imediatas de proteção às vítimas (TJMA, 2024).

A resolução também prevê campanhas de conscientização, com destaque para uma semana anual de combate ao assédio, e promove a capacitação de servidores e magistrados. O processo de resolução dos casos pode incluir mediação e outras soluções consensuais, visando a proteção e integridade das partes envolvidas, além de garantir que os relatos sejam devidamente investigados e tratados de maneira humanizada.

Essas iniciativas demonstram a conscientização sobre a gravidade dessas questões e a necessidade de criar uma cultura de prevenção e enfrentamento,

promovendo a educação e a sensibilização entre servidores, magistrados e a sociedade em geral.

Os resultados esperados das campanhas são projetados para os curtos, médios e longos prazos, levando em conta a complexidade e a rigidez da estrutura do Judiciário. A sensibilização dos servidores e magistrados é um processo gradual que demanda tempo para que novas atitudes e comportamentos se consolidem em um ambiente historicamente caracterizado por hierarquias e normas rigorosas.

Essa transformação cultural exige não apenas a implementação de políticas e treinamentos, mas também um comprometimento contínuo com a reflexão crítica sobre práticas institucionais.

Assim, embora as iniciativas atuais representem passos significativos em direção a um Judiciário mais inclusivo e respeitoso, a verdadeira mudança na percepção e no tratamento de questões relacionadas ao assédio demanda um esforço persistente e colaborativo ao longo dos anos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi motivada pela constatação de que, embora o trabalho seja essencial para a subsistência e promoção da dignidade humana, práticas abusivas, como assédio moral, assédio sexual, ainda ocorrem no ambiente laboral, inclusive no Poder Judiciário. Esse cenário preocupa, pois afeta não apenas a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, mas também compromete a eficiência e a credibilidade de uma instituição responsável pela aplicação da justiça.

Diante disso, surge a necessidade de investigar como essas práticas ocorrem no Judiciário, identificar seus impactos sobre os servidores e explorar as formas de enfrentamento. A pesquisa busca compreender os fatores organizacionais e culturais que contribuem para a perpetuação dessas condutas.

A análise desenvolvida ao longo desta monografia evidencia a gravidade e complexidade das questões relacionadas ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente no Poder Judiciário. Identificou-se que essas práticas, além de violarem a dignidade da pessoa humana, comprometem a saúde mental e física das vítimas e prejudicam a qualidade das relações laborais.

O estudo abordou tanto o assédio moral quanto o sexual sob uma perspectiva jurídica, ressaltando a necessidade de um ambiente de trabalho que respeite os direitos fundamentais, como a igualdade e a liberdade.

O trabalho destacou que, apesar dos avanços normativos, ainda há um longo caminho para a implementação eficaz de medidas preventivas e de enfrentamento no Brasil, particularmente no serviço público, onde o desequilíbrio de poder e a hierarquia rígida muitas vezes contribuem para a perpetuação desses comportamentos.

Assim, evidenciou a importância de políticas públicas e programas institucionais voltados para a conscientização e combate ao assédio. A atuação do Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 351/2020, é um passo significativo nesse sentido, embora a sua efetividade ainda dependa da implementação adequada e de um monitoramento contínuo.

A análise dos dados sobre a implementação da Resolução CNJ nº 351/2020 mostra avanços significativos nos órgãos do Poder Judiciário na adoção de políticas contra assédio moral, sexual e discriminação. Os dados foram coletados por meio do processo PJe Cumprdec n. 0009779-08.2020.2.00.0000, com informações de

2021 e 2022. A maioria dos tribunais tem progredido na formação de comissões, capacitação de servidores e na revisão de planos estratégicos, embora ainda haja áreas a serem melhoradas.

A criação de comissões e a nomeação de seus membros também mostraram progresso, embora com desigualdades, especialmente na Justiça Eleitoral e em alguns tribunais estaduais. Apesar do aumento do comprometimento com a resolução, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos em todos os tribunais.

Ao longo do estudo, ficou evidente que o combate ao assédio depende de ações contínuas e estruturadas, como a capacitação de gestores, o acolhimento de vítimas com suporte psicossocial, e a criação de canais seguros para denúncias.

Essas iniciativas, ao lado de uma cultura organizacional mais transparente e justa, são fundamentais para prevenir novas ocorrências e assegurar que o Poder Judiciário cumpra seu papel de promover a justiça, tanto dentro quanto fora de suas próprias estruturas.

A resolução apresentada reforça que a busca por equidade e respeito no ambiente de trabalho é um desafio contínuo, mas possível de ser enfrentado com políticas eficazes e comprometimento institucional.

Observamos ainda, que as medidas preventivas adotadas pelo Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA) refletem um compromisso contínuo com a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e respeitoso.

A criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no PJMA, conforme a Portaria Conjunta nº 8/2021 e Resolução GP nº 106/2024, é um marco importante nesse processo. Essas comissões têm como função monitorar, avaliar e implementar ações preventivas, além de acolher denúncias com sigilo e oferecer suporte psicossocial.

A composição diversificada dessas comissões, que envolve magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, garante uma abordagem plural e abrangente para lidar com os casos de assédio.

Além disso, o TJMA tem investido em campanhas de conscientização, como a Semana Anual de Combate ao Assédio, e na capacitação de servidores e magistrados, promovendo a sensibilização sobre o tema.

As iniciativas também incluem a criação de materiais didáticos, como a cartilha "Quebre o Ciclo do Silêncio!", que orienta sobre como identificar e enfrentar o

assédio no ambiente de trabalho. Essas ações, associadas ao uso de técnicas de mediação e justiça restaurativa, fortalecem a cultura organizacional, fomentando um espaço de trabalho baseado no respeito mútuo e na equidade.

Por fim, conclui-se que, para se alcançar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso no Judiciário e em outras instituições, é imperativo que haja não apenas mudanças estruturais e culturais, mas também um comprometimento coletivo com a promoção do respeito e dignidade no âmbito profissional.

Portanto, a adoção de uma postura firme contra o assédio, combinada com a promoção de ações educativas, pode transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais seguro e inclusivo para todos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553620636. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620636/>. Acesso em: 24 out. 2024.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de; AUGUSTIN, Sérgio. **Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais**. Caxias do Sul: Revista Discurso Jurídico Campo Mourão, v. 3, n. 1, 2007.
- AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 49, n. 79, p. 201-211, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27340>. Acesso em: 31 out. 2024.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2023. E-book. ISBN 9786559647828. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647828/>. Acesso em: 05 out. 2024.
- BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. São Paulo: Rev. Serviço Social & Sociedade, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 31 out. 2024.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 1.973 de 1 de agosto de 1996**. Brasília: Planalto, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 27 out. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília: Planalto, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 set. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Planalto, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2024.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 35 de 14 de março de 1979**. Brasília: Planalto, 1979. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 13 out. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Lei do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas

federais. Brasília: Planalto, 1990. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001**. Alterações ao Código Penal. Brasília: Planalto, 2001. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 13 de set. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília: Planalto, 2002. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Lei do Programa Emprega + Mulheres**. Brasília: Diário Oficial da União, 2022. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras disposições. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 set. 2024.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em:
https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Assédio Moral**. Brasília: *homepage* do TST, 2011. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 28 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Guia prático por um ambiente de trabalho mais positivo: prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/documents/32953863/0/Guia+Pr%C3%A1tico+por+Um+Ambiente+de+Trabalho+Mais+Positivo.pdf/20a4a3e5-8d95-2a32-fdba-b39c0eb08bb7?t=1715118827259>. Acesso em: 10 ago. 2024.

BROCHADO, M.; PORTO, L. M. de O. **Assédio moral no serviço público: panóptico da legislação brasileira**. Revista de Direito Administrativo, [S. l.], v. 282, n. 3, p. 205–248, 2023. DOI: 10.12660/rda.v282.2023.89570. Disponível em:
<https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/89570>. Acesso em: 4 out. 2024.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Curitiba: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95627>. Acesso em: 30 de ago. 2024.

CANTAL, Rosa Costa. **A mulher nas relações de trabalho e o assédio sexual**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2021. Disponível em:
https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC_SP-1_ce49c368560c51a06f2938db622f41d9. Acesso em: 31 out. 2024.

CARVALHO, M. N. de. **Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador.** Revista Processus Multidisciplinar, v. 2, n. 4, p. 318-336, 2021. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/406>. Acesso em: 02 de ago. de 2024.

CARVALHO, Nicolle Stefany Macedo. Inserção das mulheres no mercado de trabalho: direitos e igualdade de gênero. Goiânia: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/6354>. Acesso em: 31 out. 2024.

CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha de. **Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016. E-book. ISBN 9788527730600. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/>. Acesso em: 07 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **2ª Pesquisa Nacional: assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília: *home page* do CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>. Acesso em 23 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 351 de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: *home page* do CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 13 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha).** Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 06 out. 2024.

DUARTE, Bernadete Quadro et al. **Prevenção ao assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina à luz da metodologia de análise de políticas públicas.** Santa Catarina: UFSC, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/211511>. Acesso em: 01 nov. 2024.

FIORELLI, José O.; Olivé Jr., Marcos Julio Olivé. M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar.** São Paulo, SP. Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 14 out. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Relatório Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 3ª edição, 2020. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3>. Acesso em: 26 out. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Relatório Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 4ª edição, FBSP, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. p.112. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108640/>. Acesso em: 06 nov. 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>. Acesso em: 24 out. 2024.

GALVÃO, Bruno. **Charge assédio moral**. São José dos Campos: BlogSpot, 2024. Disponível em: <https://chargesbruno.blogspot.com/2024/08/#6476153939888181098>. Acesso em: 13 out. 2024.

GALVÃO, Bruno. **Charge classe operária**. São José dos Campos: BlogSpot, 2019. Disponível em: https://classe-operaria.blogspot.com/2019/03/poemas-sobre-classe-operaria-haikai_4.html. Acesso em: 19 out. 2024.

GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral: limites e possibilidades jurídicas**. Rio Grande do Norte: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Natal, RN, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54737>. Acesso em: 30 out. 2024.

GOMES, Ingrid Rocha; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Barga Santos. **A prática do assédio moral no âmbito do serviço público**. Guarái: Revista Novos Desafios, v. 3, n. 1, p. 01-16, 2023. Disponível em: <https://novosdesafios.inf.br/index.php/revista/article/view/60>. Acesso em: 4 out. 2024.

G1. **Em julgamento histórico, executivos na França respondem por suicídio de 35 funcionários**. São Paulo: Portal G1, 12 jul. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/07/12/em-julgamento-historico-executivos-na-franca-respondem-por-suicidio-de-35-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 04 out. 2024.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. Revista Direito GV, v. 12, p. 484-515, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>. Acesso em: 20 out. 2024.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 10 out. 2024.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral: agente causador de doenças do trabalho e reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTE, 2019. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt->

BR&lr=&id=YuEmEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA76&dq=LEIRIA,+Maria+de+Lourdes.+Ass%C3%A9dio+sexual+laboral:+agente+causador+de+doen%C3%A7as+do+trabalho+e+reflexos+na+sa%C3%BAde+do+trabalhador.+2.+ed.+S%C3%A3o+Paulo:+LTE,+2019.&ots=Bw6V2RuuLI&sig=kuKYwCeH2qitRSukVJHZhVBoQrc#v=onepage&q&f=false. Disponível em: 13 out. 2024.

LEITE, Cristiane Damasceno; de Carvalho Neto, Lourival Ferreira. **O sistema de justiça na prevenção e no enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no ambiente de trabalho.** Brasília: Revista do CNMP, v. 11, 2023. . Disponível em <https://ojs.cnmp.mp.br/index.php/revistacnmp/article/view/330>. Acesso em: 03 de ago. de 2024.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora.** Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>. Acesso em: 07 out. 2024.

LINHARES, Emanuel A.; SEGUNDO, Hugo de Brito M. **Democracia e Direitos Fundamentais.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597006575. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597006575/>. Acesso em: 24 set. 2024.

LÔBO, Paulo. **Comentários ao estatuto da advocacia e da OAB.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622603. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622603/>. Acesso em: 24 set. 2024.

LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Geórgia Oliveira. **Assédio sexual no trabalho: uma perspectiva de gênero.** Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67529>. Acesso em: 13 de out. 2024.

MATIAS-PEREIRA, José. **Administração Pública.** Rio de Janeiro: Atlas, 5ª edição, 2018. E-book. ISBN 9788597016093. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016093/>. Acesso em: 04 out. 2024.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

MAZZA, Alexandre. **Curso de Direito Administrativo.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.65. ISBN 9788553620296. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620296/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. **Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. São Paulo:** Revista de Administração de Empresas, v. 61, n. 2, p. 1-7, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/F8WjQCnN6hGxfnTB3PftNdp/?lang=pt>. Acesso em: 13 out. 2024.

MENDES, Gilmar F.; BRANCO, Paulo Gustavo G. **Curso De Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2021. E-book. p.548. ISBN 9786555593952. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555593952/>. Acesso em: 22 out. 2024.

MENDES, Gilmar F.; SILVEIRA, Fabiano Augusto M.; MARRAFON, Marco A. **Conselho Nacional de Justiça: fundamentos, processo e gestão** (Série IDP: Linha doutrina). Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2016. E-book. ISBN 9788547206420. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547206420/>. Acesso em: 05 out. 2024.

METRÓPOLES. **Exclusivo: servidores do MPSP quebram silêncio sobre rotina de assédio**. 12 set. 2023. Disponível em: <https://www.metropoles.com/sao-paulo/exclusivo-servidores-do-mpsp-quebram-silencio-sobre-rotina-de-assedio>. Acesso em: 04 out. 2024.

METRÓPOLES. **Escrivã encontrada morta em MG denunciou pressão psicológica e assédio**. 21 jun. 2023. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/escriva-encontrada-morta-em-mg-denunciou-pressao-psicologica-e-assedio>. Acesso em: 04 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Discriminação e assédio no trabalho – Consolidação da legislação aplicável**. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho – Departamento de Inspeção do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/livro-discriminacao-e-assedio-no-trabalho-2.pdf>. Acesso em: 28 out. 2024.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book. ISBN 9786559776375. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559776375/>. Acesso em: 05 out. 2024.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book. ISBN 9786559775958. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775958/>. Acesso em: 05 out. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque: Unicef, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 09 ago. 2024.

NUCCI, Guilherme de S. **Código Penal Comentado**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788530994310. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530994310/>. Acesso em: 24 set. 2024.

OIT. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO 44 --europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf. Acesso em: 09 out. 2024.

OIT. **Convenção n° 190 de 21 de junho de 2019**. Genebra: OIT, 15ª sessão de CIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em: 13 set. 2024.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; et al. **Violência, discriminação e assédio no trabalho**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-web.pdf>. Acesso em: 23 set. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Cartilha: Advocacia Sem Assédio**. Brasília: *Home page* OAB-DF, 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha-Advocacia-Sem-Assedio.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasília: ONU Brasil, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 18 de out. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. p.6. ISBN 9786555593389. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555593389/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. p.47. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555590913/>. Acesso em: 13 out. 2024.

PETROBRAS. **Cartilha de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual**. Rio de Janeiro: Petrobras, 2023. Disponível em: https://agencia.petrobras.com.br/documents/d/agencia/cartilha_de_prevencao_e_combate_a_discriminacao_ao_assedio_moral_e_as_violencias_de_natureza_sexual-pdf. Acesso em: 13 out. 2024.

PELUSO, Cezar. **Código Civil comentado: doutrina e Lei n. 10.406 de 01.10.2002**. Barueri: Editora Manole, 2024. E-book. ISBN 9788520461921. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520461921/>. Acesso em: 31 set. 2024.

PINTO, Alessandra Caligiuri C. **Direitos das Mulheres**. São Paulo: Grupo Almedina, 2020. E-book. ISBN 9786556271248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556271248/>. Acesso em: 23 set. 2024.

REALE JÚNIOR, Miguel. **Código penal comentado**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786555599510. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599510/>. Acesso em: 24 set. 2024.

RÉOS, Jane Maria. **Assédio moral: uma análise das relações de trabalho no contexto do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul**. Dissertação de

mestrado. UFRGS: Porto Alegre/RS, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/223593>. Acesso em: 25 out. 2024.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2017. E-book. ISBN 9788595152700. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152700/>. Acesso em: 07 out. 2024.

SANTOS, Christiano J. **Crimes de Preconceito e de Discriminação**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502113114. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502113114/>. Acesso em: 14 set. 2024.

SANTOS, Marcelo Roberto Silva dos. **Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na Convenção 190 da OIT**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2023. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPR_d10d7d0b36c6e6b7de71c5f6ae42b2f1. Acesso em: 31 out. 2024.

SANTOS, Richard Jorge do Nascimento Martins dos. **Assédio sexual nas relações trabalhistas**. Brasília: Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3237>. Acesso em: 31 out. 2024.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e mental: o direito de ser dono de si**. São Paulo: Cortez Editora, 2022. E-book. Disponível em: <https://integraretordeleitura/books/978655552423/>. Acesso em: 07 out. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO. **Apresentação sobre as Comissões de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de 1º e 2º Graus do TJMA**. São Luís: *home page* do TJMA. Disponível em: <https://www.tjma.jus.br/midia/assedio/pagina/hotsite/505461/apresentacao>. Acesso em: 07 out. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO. **Edital de inscrição para eleição dos membros das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual - CPEAMAS**. Edital EDT-GP 212021, 21 jun. 2021. São Luís: *home page* do TJMA, 2021. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/arquivos_ascom/edt_gp_212021_cadastrado_21_06_2021_14_42_25.pdf. Acesso em: 05 out. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO. **Portaria Conjunta nº 8/2021**. Institui as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Poder Judiciário do Estado do Maranhão. São Luís: *home page* do TJMA, 2021. Disponível em: <https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/portarias/c4055ff06eca26a124f803f3346a9dc2.pdf>. Acesso em: 05 out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT-4). **Aumenta número de processos por assédio moral e sexual na Justiça do Trabalho gaúcha**. Porto Alegre: *home page* do TRT4, 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350>. Acesso em: 10 ago. 2024.

TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. de. **Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho**. Minas Gerais: Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2021v24n47p63-85>. Acesso em: 29 set. 2024.

VIEIRA, Anderson Henrique; ALMEIDA, Livia Oliveira; DE ALMEIDA, Pedro Lucas Formiga. **Assédio moral organizacional: Uma revisão da matriz normativa (inter) nacional**. Paraíba: RIMA, v. 6, n. 1, p. e222, 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Livia-Oliveira-Almeida/publication/379707543_Organizational_moral_harassment_A_revision_of_normative_matrix_Inter_national/links/661735fa39e7641c0ba9e8e7/Organizational-moral-harassment-A-revision-of-normative-matrix-Inter-national.pdf. Acesso em: 29 out. 2024.