XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JOSÉ ALBERTO ANTUNES DE MIRANDA

VALTER MOURA DO CARMO

EDUARDO GOLDSTEIN LAMSCHTEIN

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Alberto Antunes de Miranda, Valter Moura do Carmo, Eduardo Goldstein Lamschtein – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-963-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O XIII Encontro Internacional do CONPEDI, realizado nos dias 18, 19 e 20 de setembro de 2024, abordou o tema principal "ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN". Os anfitriões deste encontro foram a Universidad de La República Uruguay, por meio de sua prestigiada Facultad de Derecho, e a Universidade Federal de Goiás, através de seu Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas. Essa colaboração reflete o compromisso com a excelência acadêmica e a relevância das temáticas abordadas.

Este evento é uma iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e visa fortalecer a integração da pesquisa jurídica nacional com os países da América Latina. No âmbito do evento, coordenamos o Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", onde foram apresentados 12 artigos de grande relevância. Foram eles:

1. A CONSTITUIÇÃO TRANSFORMADORA DE 1988 E A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL

Autores: Nathália Eugênia Nascimento e Silva, Victor Hugo de Almeida

O artigo analisa a postura do STF em relação à promoção da justiça social na área trabalhista, destacando a flexibilização de direitos trabalhistas pela negociação coletiva, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Conclui que o STF adota uma postura regressiva, enfraquecendo a Justiça do Trabalho.

2. A IMPORTÂNCIA DA NOVA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Ana Clara Tristão, Luiza Macedo Pedroso e Victor Hugo de Almeida

Este trabalho aborda a inclusão da prevenção ao assédio sexual como função da CIPA, reforçando o papel da nova nomenclatura e de sua atuação proativa na defesa dos trabalhadores.

3. LICITAÇÕES SUSTENTÁVEIS NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS A PARTIR DAS RESOLUÇÕES 347/2020 E 400/2021

Autores: Leila Maria De Souza Jardim, Naura Stella Bezerra de Souza Cavalcante

O artigo discute a implementação de práticas de licitações sustentáveis no Poder Judiciário, com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo economia de recursos e responsabilidade socioambiental.

4. A FRAUDE À LEI DECORRENTE DA ALTERAÇÃO DO ELEMENTO DE CONEXÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE BRASILEIROS CONTRATADOS NO PAÍS PARA TRABALHAR EM NAVIOS DE CRUZEIRO

Autores: Gil César Costa de Paula e Jorge Luis Machado

A pesquisa tem o escopo de proporcionar uma reflexão acerca da aplicação da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada no Brasil, que prevê a incidência da Lei do Pavilhão aos trabalhadores contratados para desenvolver atividades a bordo de navios estrangeiros, nos casos em que a empresa armadora adota as famigeradas bandeiras de conveniência, ou de aluguel, com o intuito de submeter-se a regras jurídicas mais frágeis e a controles governamentais mais brandos.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT EM MULHERES E A SUA ECLOSÃO NO AMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO

Autores: Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Giovana da Silva Petry

O texto busca compreender a invisibilidade desse trabalho e o impacto da Síndrome de Burnout em mulheres, como afeta o seu bem-estar emocional e físico, alinhado com os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de gênero. O artigo analisa então os impactos da Síndrome de Burnout no trabalho doméstico feminino não remunerado, propondo políticas de redistribuição de tarefas e apoio social para mitigar o problema.

6. A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Autores: Sandro Nahmias Melo, Marklea da Cunha Ferst e Sâmara Christina Souza Nogueira

A pesquisa aborda as barreiras enfrentadas por trabalhadores com deficiência no Judiciário brasileiro, destacando a falta de acessibilidade e a ineficácia das reservas legais de vagas. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e a análise quantitativa dos dados contidos no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário publicado pelo CNJ em 2022

7. A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA: O DIREITO ACHADO NA RUA E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Autora: Juliana Pieruccetti Senges Waksman

O artigo explora a teoria do Direito Achado na Rua, associando-a à formação da identidade dos trabalhadores e à luta sindical no Brasil, destacando seu potencial transformador. A pesquisa foi feita com base em revisão bibliográfica apresentando a teoria do Direito Achado na Rua e a evolução histórica do direito dos trabalhadores, cidadania e identidade de classe.

8. AUTOMAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Adriano Fernandes Ferreira, Bianka Caelli Barreto Rodrigues e Christina Almeida de Araújo Beleza

Este trabalho discute os impactos da automação no ambiente de trabalho, abordando tanto os benefícios econômicos quanto os riscos à saúde e à substituição de postos de trabalho. Na utilização dessa tecnologia podemos identificar aspectos positivos e negativos do uso da automação, por um lado com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas fazendo com que a haja um número maior e mais rápido na produção e o aumento da economia das empresas, influenciando significativamente na arrecadação e geração de lucros.

9. AFINAL, OS ALGORITMOS REALMENTE IRÃO DOMINAR O MUNDO DO TRABALHO?

Autores: Iris Soier do Nascimento de Andrade, Breno Henrique Nascimento de Andrade e Regiane Pereira Silva da Cunha

O estudo investiga o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho, analisando se esses sistemas serão capazes de substituir a força de trabalho humana no futuro. A metodologia utilizada é o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica.

10. AUTODISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA

Autores: Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza, Maria Clara Leite de Oliveira e Souza

O artigo aborda o impacto do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, discutindo o direito à desconexão e os efeitos do excesso de trabalho no ambiente digital. A ideia do teletrabalho não é novidade, mas o instituto passou por severas modificações juntamente com as novas possibilidades de desempenho da atividade laborativa, especialmente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

11. AS NUANCES DO TRABALHO DECENTE/DIGNO NO DESENVOLVIMENTO E TURISMO SUSTENTÁVEIS

Autores: Paulo Campanha Santana, Marcia Dieguez Leuzinger e Lorene Raquel de Souza

A pesquisa avalia como o turismo sustentável pode promover o trabalho decente, analisando casos de ecoturismo no Brasil e suas implicações para o desenvolvimento local. Ao final conclui que o turismo sustentável é um meio efetivo para possibilitar o trabalho digno para população local, oportunizando a divulgação de seu artesanato, comida típica e suas tradições.

12. O ATIVISMO JUDICIAL BRASILEIRO E AS NOVAS FORMAS DE Ao TRABALHO – CASO UBER

Autores: Sandro Nahmias Melo, Sâmara Christina Souza Nogueira e Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda

Este trabalho discute o ativismo judicial no contexto da "uberização" do trabalho, destacando a necessidade de uma resposta do Judiciário para garantir um ambiente de trabalho digno. Conclui que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário.

Nos tempos atuais, discutir a eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente de trabalho busca assegurar que esses direitos sejam efetivamente alcançados. O direito atua tanto como instrumento de controle quanto de transformação social, refletindo a complexa tarefa de harmonizar as relações sociais, frequentemente marcadas por conflitos de interesses.

Os artigos aqui apresentados ressaltam a importância dessas discussões em um momento de profunda transformação do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais na sociedade. Questões como automação, prevenção de acidentes por assédio, inclusão de trabalhadores com deficiência, o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho e as nuances do trabalho decente são apenas alguns dos temas que nos levam a refletir sobre as mudanças significativas no ambiente laboral e suas implicações jurídicas.

Boa leitura!

Prof. Dr. Eduardo Goldstein Lamschtein - Universidad de la República

Prof. Dr. José Alberto Antunes de Miranda - Universidade La Salle

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO: MECANISMOS DE PREVENÇÃO E ENFRETAMENTO

MORAL HARASSMENT IN THE BRAZILIAN JUDICIARY: PREVENTION AND COPING MECHANISMS

Leila Maria De Souza Jardim

Resumo

O presente trabalho restringiu-se a analisar, de forma panorâmica, o tratamento do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho nos órgãos da justiça brasileira. Buscou-se evidenciar a ocorrência de casos de assédio e como o Conselho Nacional de Justiça está tratando o tema como política judiciária, após a edição da Resolução N. 351/2020. Utilizando uma abordagem qualitativa e fontes bibliográficas e documentais, o estudo revela que o assédio moral no Judiciário é uma questão complexa e sensível. Os órgãos do Poder Judiciário, embora responsáveis por garantir a justiça e proteger os direitos dos cidadãos, também enfrentam problemas internos, incluindo casos de assédio moral. A natureza hierárquica e competitiva das instituições judiciais pode criar condições propícias para o surgimento desse tipo de comportamento prejudicial. Diante disso, é crucial que os órgãos judiciais promovam um ambiente de trabalho saudável, e isto requer a implementação de ações claras e eficazes para prevenir e combater o assédio moral organizacional.

Palavras-chave: Judiciário brasileiro, Política judiciária, Assédio moral, Prevenção e enfrentamento, Ambiente de trabalho saudável

Abstract/Resumen/Résumé

The present work was restricted to analyzing, in a panoramic way, the treatment of the phenomenon of moral harassment in labor relations in Brazilian justice bodies. We sought to highlight the occurrence of cases of harassment and how the National Council of Justice is treating the issue as judicial policy, after the issuance of Resolution N. 351/2020. Using a qualitative approach and bibliographic and documentary sources, the study reveals that moral harassment in the Judiciary is a complex and sensitive issue. Judiciary bodies, although responsible for ensuring justice and protecting citizens' rights, also face internal problems, including cases of moral harassment. The hierarchical and competitive nature of judicial institutions can create conditions ripe for this type of harmful behavior to emerge. Given this, it is crucial that judicial bodies promote a healthy work environment, and this requires the implementation of clear and effective actions to prevent and combat organizational bullying.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Brazilian judiciary, Judicial policy, Moral harassment, Prevention and coping, Healthy work environment

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O assédio moral no local de trabalho é um problema sério e generalizado que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. Caracterizado por comportamentos abusivos, humilhantes, discriminatórios ou constrangedores, o assédio moral pode ter um impacto devastador na saúde mental, bem-estar e desempenho dos funcionários, além de criar um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial para todos os envolvidos.

Nos últimos anos, o assédio moral se tornou uma preocupação crescente para empresas, governos e organizações de direitos dos trabalhadores, à medida que os relatos de casos de assédio moral aumentaram e a conscientização sobre o problema se expandiu. Embora o assédio moral tenha sido reconhecido como uma forma de violência psicológica no local de trabalho há décadas, apenas recentemente começou a receber a atenção e a urgência que merece.

À medida que a sociedade reconhece cada vez mais a importância da saúde mental no local de trabalho e os impactos do assédio moral sobre os indivíduos e as organizações, a necessidade de abordar esse problema de forma eficaz e proativa se torna cada vez mais evidente.

No Judiciário brasileiro, onde a justiça e a imparcialidade são pilares fundamentais, o assédio moral no ambiente de trabalho representa uma preocupação significativa que desafia os princípios éticos e legais que regem o exercício da função pública. O assédio moral, caracterizado por comportamentos abusivos, humilhantes, discriminatórios ou constrangedores, não poupa nem mesmo o ambiente judiciário, onde se espera a mais alta conduta ética e profissional.

Apesar do caráter respeitável do Judiciário pátrio, relatos de assédio moral entre magistrados, servidores e demais profissionais do sistema judiciário têm emergido, revelando a existência de um problema que precisa ser enfrentado de forma eficaz e transparente. Esses relatos de assédio moral no judiciário brasileiro lançam luz sobre questões complexas relacionadas ao abuso de poder, desigualdade de tratamento, discriminação e falta de respeito no ambiente de trabalho.

A crescente conscientização sobre o assédio moral no Judiciário nacional levanta questões importantes sobre a responsabilidade das instituições judiciárias em garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os seus membros. Além disso, o assédio moral no Judiciário pode ter sérias implicações para a qualidade da justiça e a

credibilidade das decisões judiciais, já que pode afetar a imparcialidade, integridade e eficiência dos profissionais envolvidos.

A pesquisa realizada neste estudo busca explorar o fenômeno do assédio moral no Judiciário brasileiro e se baseia em uma abordagem qualitativa de fontes bibliográficas e documentais, com o objetivo de analisar a aplicabilidade do conceito de assédio moral, suas causas, consequências e estratégias de prevenção e enfrentamento no contexto judiciário. Para tanto, se fundamenta no conceito de assédio moral apresentado por Marie-France Hirigoyen (2011), que o define como um conjunto de comportamentos repetitivos, intencionais e sistemáticos que têm como objetivo ferir, humilhar, intimidar ou manipular emocionalmente uma pessoa no ambiente de trabalho. Configura-se como uma forma de violência psicológica que pode ser tão prejudicial quanto outras formas mais visíveis de violência física ou sexual.

No contexto organizacional, o assédio moral pode ocorrer devido a uma variedade de fatores, incluindo pressão por resultados, cultura organizacional deficiente, abuso de poder e autoridade, conflitos interpessoais e falta de conscientização e educação sobre o tema. No Judiciário brasileiro, esses fatores são agravados pela estrutura hierárquica centrada em poder e subordinação, além da constante pressão por resultados devido à crescente demanda[1] por julgamentos e entrega da prestação jurisdicional com maior agilidade.

Portanto, o Judiciário brasileiro ao implementar uma política pública judiciária para tratar do assédio moral, demonstra compromisso em promover um ambiente de trabalho mais saudável, justo e respeitoso para todos os profissionais envolvidos, bem como com os princípios de igualdade, justiça e respeito pelos direitos humanos, não apenas em suas decisões judiciais, mas também em suas práticas administrativas.

2. AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO: UM DIREITO PROTEGIDO

O reconhecimento do direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro é uma evolução significativa no campo dos direitos humanos e trabalhistas, tanto a nível internacional quanto nacional. A Declaração de Estocolmo de 1972[2], marcou um importante

[1] No Relatório Justiça em Números, 2023, p. 92, consta que o Poder Judiciário finalizou o ano de 2022 com 81,4 milhões de processos em tramitação, aguardando julgamento definitivo. Desses, 17,7 milhões, (21,7%), estavam aguardando resolução. Em andamento, ao final do ano de 2022, existiam 63 milhões de ações judiciais. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

[2] Esta declaração foi adotada durante a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo, Suécia, sendo que colocou as questões ambientais na pauta das preocupações dos governos internacionais, além de estabelecer princípios fundamentais para a proteção ambiental em nível global.

passo ao reconhecer esse direito, estabelecendo a base para a proteção ambiental em todos os aspectos da vida humana, incluindo o ambiente de trabalho.

No Brasil, o direito dos(as) trabalhadores(as) de usufruir de um meio ambiente do trabalho equilibrado foi elevado à condição de direito fundamental[3], em 1988, no bojo da Constituição Federal, mais especificamente, no artigo 7º, inciso XXII, inciso VIII, dispondo que[4] deve ser protegido e preservado, isso reflete o compromisso do Estado brasileiro em proteger a saúde e a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Esse direito está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois influência diretamente na qualidade de vida e no bem-estar dos trabalhadores. O meio ambiente de trabalho, é definido por Melo, como:

> No contexto maior assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225,caput), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão e, a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida (Melo, 2008, p. 27).

A interpretação é bastante pertinente e alinha-se ao princípio constitucional do direito ao meio ambiente equilibrado, conforme estabelecido no artigo 225 da Constituição Federal do Brasil. De forma complementar, o ambiente de trabalho também é definido por Fiorillo como:

> o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc (Fiorillo, 2000, p. 21).

Nesse contexto, enfatiza-se a importância de garantir um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro para todos os trabalhadores, promovendo assim a proteção de sua saúde,

---

Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/152415-longa-jornada-pelo-reconhecimento-do-meio-ambiente-saud%C3%A1vel-como-um-direito-humano. Acesso em: 22 de jan. de 2024.

[3] A Constituição Federal de 1988, artigo 1º, inciso III, reconhece o direito ao meio ambiente do trabalho como um direito fundamental, que deriva do princípio da dignidade da pessoa humana. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 de jan. de 2024.

[4] Embora o Artigo 225, da Constituição Federal de 1988, não se refira explicitamente ao meio ambiente do trabalho, sua abordagem ampla do meio ambiente como um todo implica indiretamente na proteção do ambiente laboral como parte integrante do meio ambiente global. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 de jan. de 2024.

segurança e bem-estar físico-psíquico. A importância concedida ao meio ambiente do trabalho como um direito fundamental implica que todos os poderes do Estado, incluindo o Poder Legislativo, Executivo e Judiciário precisam pautar suas ações na busca pela máxima observância e efetividade desse direito.

O Judiciário, por sua vez, desempenha um papel crucial na proteção e efetivação do direito ao meio ambiente do trabalho. Os tribunais têm a responsabilidade de interpretar e aplicar as leis trabalhistas, julgando casos relacionados a questões como assédio moral, condições de trabalho inadequadas, acidentes de trabalho e outras violações dos direitos dos(as) trabalhadores(as).

Para além da atuação nos julgamentos de casos de assédio moral, os órgãos da justiça devem priorizar a prevenção e enfrentamento dessa questão em seus próprios âmbitos administrativos, pois é uma instituição que dispõe de características próprias que as distingue das demais, onde a integridade e a imparcialidade são fundamentais e a ocorrência de casos de assédio moral pode minar a confiança no sistema judicial de modo a prejudicar a eficácia e a legitimidade das decisões judiciais.

3. ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral é um fenômeno que existe há muito tempo, mas começou a figurar no centro das discussões e reconhecimento público em meados da década de 1980. Antes disso, muitas vezes era ignorado ou considerado simplesmente parte do ambiente de trabalho ou das relações sociais. Isto se deve a conscientização sobre os efeitos prejudiciais do assédio moral levou a um aumento na discussão e no esforço para combatê-lo.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988[5] trouxe como um dos seus fundamentos o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana[6], elencando um rol de direitos fundamentais que devem ser respeitados em todas as relações sociais, incluindo as relações de trabalho. Este

[5] No Brasil não há implementada uma legislação federal específica que define o assédio moral no ambiente de trabalho. Embora tenham sido apresentados projetos de lei sobre o tema, como o Projeto de Lei n. 4.742/2001 e o Projeto de Lei n. 2.369/2003, nenhum deles havia sido aprovado como lei federal até aquela data. O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser considerado uma forma de violação dos direitos fundamentais do trabalhador, conforme estabelecido na Constituição Federal e em outras leis trabalhistas e civis. Os tribunais brasileiros têm reconhecido cada vez mais o assédio moral como uma forma de violência psicológica que pode resultar em danos morais passíveis de reparação.

[6] A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Esse princípio é fundamental para a proteção dos trabalhadores contra qualquer forma de abuso ou violação de seus direitos, incluindo o assédio moral. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 24 de jan. de 2024.

princípio e os direitos fundamentais fornecem uma base legal e sólida para a proteção contra o assédio moral.

A proteção do meio ambiente e da valorização do trabalho humano é destacado também no Artigo 170, inciso VI, que estabelece princípios fundamentais da ordem econômica do país. Especificamente, enfatiza que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ser pautados na proteção do meio ambiente e na valorização do trabalho humano.

Para reforçar esse entendimento, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[7], não regulou o tema de assédio nas relações laborais. Contudo, em seu Artigo 468, estipula que as alterações contratuais devem ser feitas mediante acordo entre as partes, e qualquer modificação unilateral que cause prejuízos ao empregado pode ser considerada abusiva e passível de reparação. Isto para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Os artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002 tratam do ato ilícito, que é uma conduta que viola um direito de outrem, causando-lhe dano. Esse dano pode ser tanto material quanto moral. Assim, no contexto do assédio moral no ambiente de trabalho, as condutas abusivas que causem danos à integridade psicológica ou moral do trabalhador podem ser consideradas atos ilícitos.

O artigo 927 do Código Civil estabelece a responsabilidade civil, afirmando que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Isso significa que o empregador ou qualquer pessoa que pratique assédio moral no ambiente de trabalho pode ser responsabilizado legalmente e ser obrigado a indenizar o trabalhador prejudicado pelos danos sofridos. O dispositivo ressalta que a reparação independe de culpa, ou seja, mesmo que o agente causador do dano não tenha agido com intenção maliciosa, ele ainda pode ser responsabilizado se suas ações resultarem em prejuízo para outra pessoa.

A proteção dos trabalhadores contra o assédio moral, foi fortalecida com a inclusão no Código Penal, por meio da Lei nº 14.188, de julho de 2021, que trouxe uma definição clara do crime de assédio moral, reconhecendo sua gravidade e impacto sobre a saúde e dignidade dos trabalhadores.

[7] a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, prevê que o empregado pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa caso sofra assédio moral por parte do empregador ou de seus superiores hierárquicos. Esse dispositivo confere ao trabalhador o direito de se proteger contra situações de violência psicológica no ambiente de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 de jan. de 2024.

Portanto, no ordenamento jurídico brasileiro, o assédio moral no ambiente de trabalho é reconhecido como uma conduta ilícita e passível de punição, que visa garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos.

Em suma, embora não haja uma legislação específica sobre o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, existem diversos dispositivos legais[8] e mecanismos de proteção que podem ser utilizados para combater essa prática e garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os trabalhadores.

4. ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em um enfoque inovador o pesquisador Heyns Leymann (1996) trouxe o conceito de assédio moral, também conhecido como "*Mobbing"*. Segundo sua definição, esse fenômeno ocorre em um contexto comunicativo hostil, no qual uma ou mais pessoas exercem pressão sobre um indivíduo, levando-o a uma posição de fragilidade psicológica. Nessa direção, o assédio moral é percebido por Hirigoyen (2011), como qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa, caracterizada por ações, gestos, comportamentos, palavras ou escritas, que possa causar dano à personalidade, à dignidade, integridade física ou psíquica da pessoa.

No entender de Barreto (2000), assédio moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, que se repete ao passar do tempo, caracterizando-se uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

No Poder Judiciário brasileiro, o Conselho Nacional de Justiça (2019)[9], preconiza o assédio moral como quando alguém causa danos à dignidade ou integridade de outra pessoa através de comportamento abusivo, mesmo que não tenha a intenção explícita de fazê-lo, criando um ambiente de trabalho negativo. Pelo próprio processo de trabalho nos órgãos da

[8] Lei nº 9.029/95, que proíbe a prática de qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, inclusive o assédio moral. Esta lei prevê penalidades para empregadores que praticarem condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, o que pode incluir o assédio moral. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 25 de jan. de 2024.

[9] A quantidade de casos de assédio moral e sexual ajuizados na Justiça do Trabalho por servidores, trabalhadores terceirizados ou estagiários ultrapassou 50 mil e 3 mil, respectivamente, apenas em 2021. Esses números foram divulgados em 28/06/2022, durante o I Encontro de Comissões ou Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Poder Judiciário, organizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e realizado em Brasília. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/casos-e-acoes-de-combate-de-assedio-moral-no-judiciario-sao-apresentados-em-evento. Acesso em: 26 de jan. 2024.

Justiça, o assédio moral organizacional (CNJ, 2019, p. 3) é conceituado como um processo persistente de comportamentos abusivos ou hostis, apoiados por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais com o objetivo de promover um engajamento intenso ou de excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, violando assim os direitos fundamentais dos indivíduos envolvidos.

Observa-se que a abordagem é abrangente de modo que ressalta uma dimensão fundamental no entendimento do assédio moral: não se limita apenas às interações interpessoais, mas também envolve aspectos organizacionais e gerenciais e pode ser facilitado ou mesmo incentivado por políticas, práticas e estruturas organizacionais que toleram ou promovem comportamentos prejudiciais e pode ser direcionado a indivíduos específicos com o objetivo de excluí-los ou marginalizá-los dentro da instituição.

Reforçando o argumento, Silva e Santos instruem que o assédio moral organizacional faz parte da modalidade de assédio moral:

> Nos últimos anos, entretanto, foi detectada uma nova forma de assédio moral. Trata-se do assédio moral organizacional, que está relacionado com as práticas de gestão e que alcança um grande número de trabalhadores. Esse tipo de assédio tem como principal objetivo extrair o máximo de produtividade dos empregados, incitando ao isolamento, ao egoísmo e à desunião, além de impedir a instituição da solidariedade entre os mesmos (Silva e Santos, 2005, p. 13).

Como se vê, as formas de caracterização do assédio moral, pode ocorrer a relação hierárquica e a dinâmica social construída no ambiente de trabalho. A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na definição das normas, valores e comportamentos aceitáveis no ambiente de trabalho. Uma cultura que tolera ou até mesmo incentiva a competição desleal, a hierarquia rígida e a dominação pode criar um terreno fértil para o surgimento do assédio moral.

Quando uma organização possui uma cultura que valoriza a competição acima da colaboração, promove uma estrutura hierárquica que enfatiza o poder e a autoridade em detrimento da igualdade e respeito, ou permite a perpetuação de comportamentos agressivos e desrespeitosos, ela está criando condições propícias para o assédio moral prosperar. Nesse ambiente, os indivíduos podem se sentirem pressionados a se envolver em comportamentos prejudiciais para garantir sua posição ou status dentro da organização, e aqueles que estão em posições de autoridade podem abusar de seu poder para controlar e manipular os outros.

É importante reconhecer que tanto as vítimas quanto os perpetradores do assédio moral podem vir de diferentes origens sociais e ocupar diferentes níveis hierárquicos dentro

da organização. Isso ocorre porque o assédio moral é mais sobre o comportamento abusivo do que sobre a posição social ou o status dentro da empresa. Qualquer pessoa, independentemente de sua posição na hierarquia organizacional, pode ser vítima ou perpetrador de assédio moral. Nesse ponto, Roberto Heloani afirma que no Brasil:

> o assédio moral se dava basicamente com o "peão", o serviçal sem maiores qualificações. Hoje, abrange todas as classes, infelizmente "democratizou-se" no mau sentido; juízes, desembargadores, professores universitários, médicos e funcionários de funções diversas, muitas vezes bastante qualificados, também são atingidos por esse fenômeno (Heloani, 2005, p. 105).

Denota-se, que a estrutura organizacional da organização e a posição da vítima são os elementos definidores da modalidade de assédio moral, podendo ocorrer em posição horizontal e vertical. O assédio moral vertical surge entre os indivíduos que estejam em ocupações diversas dentro da organização. Nesse rumo, este tipo de assédio pode ser descendente ou ascendente. Nas situações em que ocorre o assédio moral vertical descendente, forma mais comum de ocorrência, o assediador é um superior hierárquico que na conduta abusiva de seu poder pode exercer pressão, intimidação ou humilhação para prejudicar seus subordinados.

Essa faceta específica é destacada por Mascaro (2009) ao assegurar que neste caso o poder hierárquico é usado de maneira inadequada, muitas vezes para manipular, intimidar ou humilhar os subordinados e pode manifestar-se de várias maneiras, incluindo sobrecarga de trabalho injusta, críticas constantes e injustificadas, exclusão deliberada de atividades ou projetos importantes, retaliação por reclamações legítimas ou até mesmo discriminação baseada em características pessoais.

Um aspecto crucial do assédio vertical é que ele não apenas prejudica o indivíduo alvo, mas também mina a confiança na liderança e no ambiente de trabalho como um todo. Quando os líderes abusam de seu poder de maneira flagrante, isso cria um clima de medo, desconfiança e instabilidade, que pode afetar negativamente o desempenho e o bem-estar de todos os funcionários. Soma-se, a motivação adicional por trás do assédio vertical que pode ser a tentativa de evitar as consequências trabalhistas, como processos judiciais por discriminação ou assédio. Alguns chefes podem usar o assédio como uma tática para silenciar ou desencorajar os funcionários de buscar justiça por seus direitos violados.

O assédio moral ascendente - menos comum e mais difícil de averiguar, sobrevém quando um subordinado assedia um superior. A conduta do colaborador é caracterizada pela

tentativa de minar ou desqualificar a autoridade de seu superior, desrespeitando suas ordens ou difamando-os perante outros colegas, de modo a tornar a convivência no ambiente de trabalho intolerável devido à alta competitividade e a hostilidade e resistência às mudanças propostas pelos superiores dificultando a implementação de novas políticas, procedimentos ou diretrizes.

De outra banda, o assédio moral horizontal sucede entre colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio pode ser tão prejudicial quanto o assédio vertical, e muitas vezes, pode ser mais difícil de ser identificado e tratado já que não envolve uma relação de autoridade direta entre o agressor e a vítima. Para Tarcitano e Guimarães (2004) pode se manifestar de várias maneiras, como *bullying*, ridicularização, exclusão social, disseminação de fofocas maliciosas, sabotagem de trabalho e outros comportamentos hostis. Essas ações podem surgir de disputas pessoais ou profissionais entre os colegas, como inveja, competição por promoções ou reconhecimento, ressentimento por desavenças passadas, entre outros motivos.

É importante destacar que o assédio moral horizontal (transversal) pode ter um impacto significativo na saúde mental e emocional das vítimas, assim como o assédio vertical. Pode causar estresse, ansiedade, depressão, isolamento social e outros problemas de saúde mental, além de afetar negativamente o desempenho no trabalho e as relações interpessoais.

Conforme leciona Pamplona (2006, p. 5), o assédio moral no ambiente de trabalho pode também ser classificado como misto, uma vez que pode envolver múltiplos sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nesse tipo de assédio, a vítima é alvo de comportamentos abusivos e hostis tanto de superiores hierárquicos quanto de colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio pode ser particularmente difícil de lidar, pois a vítima enfrenta pressão e abuso de múltiplas fontes dentro da organização.

Em relação ao assédio moral coletivo configura-se no momento em que um grupo de pessoas se une para hostilizar, intimidar ou humilhar um único indivíduo. Pode ocorrer tanto na vertical (vários subordinados contra um superior) quanto na horizontal (vários colegas contra um colega).

Constata-se, pelas conceituações e caracterizações apresentadas que a compreensão do assédio moral requer uma análise das dinâmicas de poder e hierarquia presentes no ambiente de trabalho, bem como dos fatores organizacionais e culturais que podem facilitar ou perpetuar esse tipo de comportamento abusivo e intencional, os quais pode ser praticado por colega de trabalho, superior hierárquico ou pela própria instituição com a intenção de desestabilizar o trabalhador e/ou o ambiente de trabalho.

Adiciona-se, o estigma associado à denúncia de assédio moral pode levar as vítimas a temerem o julgamento dos colegas, a perda de reputação e a exposição pública de sua situação humilhante. O receio das consequências adversas e a vergonha subjetiva associada à exposição do assédio trabalham juntos para manter as vítimas em silêncio, permitindo que o ciclo de abuso persista e se intensifique.

5. ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO: UMA REALIDADE PRESENTE NO AMBIENTE LABORAL

O assédio moral pode ocorrer em qualquer tipo de organização, incluindo o Judiciário ao exercer sua função administrativa. Embora seja uma instituição onde se espera o mais alto padrão de ética e conduta profissional, não está imune a problemas como o assédio moral, visto que sofre influência externa do contexto social, político, econômico e cultural no qual está inserido.

Outros fatores como hierarquia rígida, insuficiência de colaboradores(as), sigilosidade de atos, competição profissional, cobrança por produtividade devido ao vultoso volume de processos[10] e atingimento de metas[11] podem contribuir para que os órgãos da Justiça se tornem terreno fértil para o surgimento de assédio moral. As atitudes assediadoras mais corriqueiras de assédio moral ocorridos no Judiciário foram apontadas por Derniere Temoteo Monteiro Maia, no seguinte rol não exaustivo:

> A negação do superior em orientar adequadamente seus subordinados quanto aos procedimentos de trabalho e de rotinas administrativas, o silêncio maldoso em não responder perguntas sobre o trabalho ou ambiente organizacional, a realização de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou com prazos extremamente exíguos, humanamente improváveis de conclusão. Em alguns casos, verifica-se que depois do cumprimento da meta estipulada e a apresentação do resultado do trabalho, o superior hierárquico ignora consideravelmente o trabalho da vítima, riscando ou mesmo rasgando o seu objeto. Em alguns casos, colocando-o, até mesmo, em uma gaveta qualquer de seus gabinetes, sem a menor intenção de utilizar o trabalho posteriormente, usando-o, na melhor das hipóteses, como forma de exibição da

[10] Conforme o Relatório Justiça em Números, publicado em 2023, pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2022, ingressaram 31,5 milhões de casos novos em todos os segmentos de Justiça. O volume representa crescimento de 10% em casos novos. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/sumario-executivo-justica-em-numeros-200923.pdf. Acesso em: 27 de jan. de 2024.

[11] Para o ano de 2024, o Poder Judiciário, estabeleceu 11 metas a serem atingidas. As Metas Nacionais do Poder Judiciário representam um compromisso anual firmado pelos presidentes dos tribunais brasileiros com o objetivo de promover melhorias na prestação jurisdicional e no funcionamento do sistema judiciário como um todo. Representam um importante instrumento de gestão e monitoramento, permitindo avaliar o desempenho dos tribunais e direcionar esforços para áreas prioritárias de atuação. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/consultas-publicas/metas-nacionais-do-poder-judiciario-para-2024/. Acesso em: 27 de jan. de 2024.

> incompetência da vítima para os demais subordinados. No âmbito do Poder Judiciário, alguns magistrados utilizam suas prerrogativas constitucionais como escudo para ações insidiosas de assédio moral. Merece registro a utilização de gratificações como moeda de troca e barganha, como instrumento de intimidação para diretores de secretaria, servidores comissionados, requisitados ou cedidos. 124 Negociam-se silêncio e a honra, em nome da posição, promoção ou mesmo a "estabilização" de servidores. Na verdade, quem não quer galgar posições funcionais, também não quer regredir. Vê-se também nas instâncias judiciárias ações assediadoras de transferência exoffício de servidores, a redistribuição com fundamentos técnicos não comprovados, a retirada de gratificações, funções de confiança ou cargos comissionados, com o intuito puramente despótico e punitivo (MAIA, 2011).

Como se vê, as condutas elencadas refletem as influências ideológicas do atual modelo neoliberal de produção, onde o ser humano é frequentemente visto como apenas mais um produto do sistema e não o contrário observa-se no Judiciário uma priorização de números sobre o bem-estar humano. Isso se manifesta na excessiva preocupação com estatísticas, que muitas vezes é colocada acima da qualidade dos serviços públicos oferecidos à sociedade.

Ao ingressarem no Judiciário brasileiro, é imaginável que os colaboradores esperem encontrar em suas dependências, um ambiente ideal em que se sintam valorizados, respeitados e motivados a alcançar seu pleno potencial, que proporcione oportunidades para o crescimento pessoal e profissional, pois, afinal, está incumbido de zelar pela aplicabilidade dos princípios de justiça, equidade e respeito pelos direitos humanos.

Ciente dessa questão, o Conselho Nacional de Justiça em 2023, realizou a Segunda Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no Poder Judiciário[12], direcionada aos servidores e magistrados lotados em todos os seus órgãos. Os achados da pesquisa demonstram que o assédio moral foi o tipo mais comum de agressão vivenciada por 88% dos respondentes. De igual modo, restou evidenciado por 74,9% dos participantes, que o assédio e a discriminação ocorrem com mais freqüência na modalidade vertical descendente.

Observa-se que a incidência de casos de assédio moral no Judiciário brasileiro é bastante elevada. Isto torna a questão uma preocupação significativa e exigindo medidas de enfrentamento prevenção para não ocorrência, pois os tribunais e demais órgãos do sistema judiciário são ambientes onde deveria prevalecer o respeito, a ética e a justiça.

[12] A pesquisa demonstrou, que em relação ao tipo mais frequente de assédio, constata-se que os(as) servidores(as) são o grupo profissional que mais sofrem assédio moral (88,9%); em segundo lugar, estão os(as) ministros(as) ou desembargadores(as) (62,5%); seguidos(as) de juízes(as), com 50,9%, e dos(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 42,3%. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf. Acesso em: 02 de fev. de 2024.

5.1 Conselho Nacional de Justiça: Estratégias e Instrumentos de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral nos órgãos da Justiça

Ciente dessas questões e do reconhecimento de que o Judiciário não deve apenas buscar a justiça externamente, mas também dentro de sua própria estrutura interna, o Conselho Nacional de Justiça ocupou a agenda administrativa dos órgãos da Justiça para tratar do combate e prevenção ao assédio moral. Nessa senda, o CNJ publicou a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Discriminação.

A inclusão desse tema na agenda das políticas judiciárias é um avanço que visa garantir a saúde de todos os trabalhadores do Poder Judiciário, na esfera administrativa. Para isso, a resolução adota uma visão abrangente sobre os desvios ocorridos no âmbito do Poder Judiciário, abrangendo tanto os praticados pessoalmente quanto através de meios virtuais, especialmente devido à crescente utilização do meio digital como ferramenta principal de trabalho. Aborda todas as interações socio-profissionais e aspectos da organização do trabalho no Poder Judiciário, direcionando-se a juízes, servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e demais colaboradores.

A Resolução CNJ n. 351/2020 estabelece uma política judiciária clara e especifica e a necessidade de criação, pelos órgãos da justiça, de comissões em 1º e 2º graus de Jurisdição, para tratar de casos de assédio moral de maneira a assegurar que as vítimas tenham suporte adequado e que as práticas de assédio e discriminação sejam combatidas de maneira eficaz e responsável.

Sob o prisma da prevenção, ressalte-se o caráter educativo[13] trazido na Resolução, pois prevê que os órgãos do Judiciário devem investir em ações de prevenção, capacitação, sensibilização e intervenção precoce. Por meio da conscientização e do treinamento, os profissionais do judiciário são capacitados a reconhecer, prevenir e enfrentar o assédio moral criar comunicação aberta entre todos os membros da instituição e dar uma maior transparência e confiança nos mecanismos de denúncia e apuração, garantindo que os casos sejam tratados de forma adequada e imparcial. A formação de lideranças[14] sensíveis faz com que os gestores

[13] O Conselho Nacional de Justiça realizou no ano de 2022, pesquisa junto aos tribunais e órgãos da justiça para aferir o estágio de cumprimento da Resolução 351/2020. Os resultados demonstraram que 77% ofertaram capacitação sobre a temática do assédio moral. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/06/dados-resolucao-351-cnj.pdf. Acesso em: 12 de jun. de 2024.

[14] Para aferir o grau de cumprimento da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, o CNJ realizou pesquisa nos anos 2022 e 2023, da qual participaram da pesquisa 13.772 indivíduos voluntários. Destes,

e superiores hierárquicos exerçam melhor o dever de prevenir, identificar e coibir casos de assédio moral em suas respectivas unidades, além de colaborar com as investigações quando necessário.

No tocante a legitimidade para noticiar caso de assédio moral, a Resolução em seu artigo 12, orienta que qualquer pessoa que se perceba como alvo, bem como qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio moral têm o direito de reportar tais incidentes. Essa disposição visa garantir que o assédio moral seja tratado de forma adequada e que medidas apropriadas sejam tomadas para prevenir sua ocorrência e proteger os direitos dos envolvidos.

Outro ponto a destacar, é a previsão de que as denúncias[15] devem ser tratadas com sigilo por meio de canais próprios, bem como sejam adotados procedimentos claros e imparciais para investigar e apurar as notícias recebidas. A relutância das vítimas em denunciar o assédio muitas vezes é alimentada pelo medo de retaliação por parte dos agressores, que podem exercer poder sobre elas, ameaçando-as com demissões, rebaixamentos ou isolamento social. É crucial que os órgãos da justiça reconheçam essas barreiras à denúncia e trabalhem para criar ambientes seguros e solidários, onde as vítimas se sintam encorajadas e apoiadas a relatar o assédio moral sem medo de retaliação ou estigma.

O instrumento a ser analisado é o protocolo estabelecido para o recebimento, acolhimento, suporte e acompanhamento dos casos de assédio moral. Conforme descrito na Resolução, ao receber uma notificação de assédio moral, a Comissão designada deve seguir um fluxograma específico, que inclui o registro da informação conforme o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio moral, bem como a aplicação de um formulário de

---

responderam ao questionário 79,4% servidores(as) efetivos(as) seguido pelos(as) servidores(as) com cargos em comissão e sem vínculo com a administração foram 4,4% a participarem da pesquisa; mais 4,3% dos(as) informantes foram juízes e juízas titulares; dois outros grupos profissionais empataram com 2,3% de participação – estagiários(as) e servidores(as) cedidos(as) ou requisitados(as) dos Poderes Legislativo ou Executivo; os(as) terceirizados(as) tiveram participação em 2,0%. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf. Acesso em: 10 jun. de 2024.

[15] Os canais de acolhimento da denúncia de assédio moral, previstos na Resolução CNJ n. 351/2020, incluem diversas áreas e órgãos dentro do sistema judiciário, como as áreas de gestão de pessoas, saúde, comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral, comissão de acessibilidade e inclusão, comitê do código de conduta, Corregedoria de Justiça na primeira instância e segunda instância, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça, além da Ouvidoria. Essas instâncias são responsáveis por receber e investigar as denúncias de acordo com suas competências específicas. Tal previsão demonstra à responsabilidade no tocante a garantia de amplo acesso às vítimas de forma a diminuir o sofrimento submetido. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242. Acesso em 12 de jun. de 2024.

avaliação de risco. Além disso, é assegurado o suporte psicossocial à vítima, que pode optar por ser ouvida de forma individual ou coletiva, de acordo com sua vontade.

Devido aos riscos psicossociais, para mitigar possíveis impactos na saúde mental e emocional da vítima, a abordagem deve pautada na logica do cuidado (CNJ, 2020, p.10) ser holística e preventiva, focada na promoção da saúde mental e no bem-estar dos envolvidos no caso. É de fundamental importância o oferecimento de suporte psicossocial aos indivíduos que foram expostos a esses riscos, fornecendo acesso a serviços de aconselhamento, apoio emocional e intervenções terapêuticas.

O relacionamento das pessoas vítimas de assédio moral em seus ambientes de trabalho afeta diretamente sua autoestima, motivação, produtividade e satisfação, fazendo com que suas atitudes extrapolem a relação de trabalho. Dessa maneira, é necessário que o Poder Judiciário propicie aos seus colaboradores o desenvolvimento da percepção que têm de si mesmo em relação ao seu papel, função e contribuição no ambiente de trabalho. Isso inclui aspectos como habilidades, experiências, valores, objetivos e aspirações profissionais que influenciam a forma como os indivíduos se veem e são vistos pelos outros no contexto do trabalho.

As pessoas almejam respeito, valorização e apreciação do trabalho que executam e das contribuições dos indivíduos por parte dos colegas e da organização como um todo. Isso faz com que surja a necessidade do Poder Judiciário oferecer uma política de gestão de pessoas voltada para oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal que leve a demonstração da importância e o impacto do trabalho realizado.

Outro fator indispensável ao bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho é o sentimento de pertencimento no trabalho, que se refere ao senso de conexão, inclusão e identificação dos colaboradores com a organização e com seus colegas de trabalho. Isso envolve sentir-se parte de uma equipe ou comunidade, compartilhando valores, objetivos e interesses comuns e se sentindo aceito e valorizado pelos outros membros da organização.

Quando os indivíduos são reconhecidos pelo seu trabalho e se sentem pertencentes ao ambiente de trabalho, isso pode levar a uma maior motivação, engajamento, satisfação no trabalho e bem-estar geral. Por outro lado, a falta de identidade, reconhecimento ou pertencimento pode levar a sentimentos de alienação, desmotivação, insatisfação e até mesmo ao desligamento da organização.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se ocupou de apresentar um estudo panorâmico acerca do assédio moral nos órgãos da Justiça brasileira. Com efeito, demonstrou que a abusividade da conduta, a reiteração, o prolongamento dos atos e o ataque à dignidade do trabalhador são elementos essenciais destacam a natureza intencional e repetitiva dos comportamentos abusivos, bem como seu impacto devastador na vítima, enfatizando a importância de prevenir e combater esse tipo de violência no local de trabalho.

O Poder Judiciário deve zelar pela aplicação das leis e proteção dos direitos fundamentais de modo a assegurar que seus colaboradores desfrutem de um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro e livre de assédio. Para alcance, torna-se crucial que o Poder Judiciário promova um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, onde todos se sintam valorizados e respeitados. Isso requer o reconhecimento dos direitos das vítimas, a adoção de procedimentos imparciais de investigação e a criação de uma cultura de pertencimento e reconhecimento no trabalho.

Diante da complexidade e sensibilidade do tema abordado, conclui-se que a prevenção e o combate ao assédio moral no Poder Judiciário brasileiro deve ser uma prioridade, uma questão categórica que demanda ações enérgicas e contínuas por parte dos órgãos da Justiça. No entanto, a efetiva implementação dessas medidas requer o engajamento de todos os atores envolvidos, desde os gestores até os colaboradores, passando pelas comissões específicas criadas para lidar com essa questão. Além disso, é fundamental promover uma cultura organizacional baseada no respeito aos direitos fundamentais e na valorização da dignidade humana.

Em linha, é mister que o Poder Judiciário promova ações de conscientização e sensibilização sobre o enfrentamento e combate ao assédio moral laboral. Fazendo isso, estará contribuindo para mudança de mentalidade dentro da própria instituição e não apenas protege seus colaboradores, mas também fortalece sua própria integridade e legitimidade nas unidades judiciárias. É preciso garantir que os canais de denúncia sejam acessíveis e confiáveis, e que as vítimas sejam tratadas com empatia, respeito, sigilo e com a seriedade que merecem. No mesmo sentido, a punição dos casos de assédio identificados deve ser efetiva para que possa ser fator de inibição de futuras ocorrências.

Portanto, o enfrentamento do assédio moral no Poder Judiciário não é apenas uma questão de justiça social e direitos humanos, mas também uma questão de eficiência e eficácia institucional e de fortalecimento de sua própria integridade e legitimidade como instituição. Somente criando um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso, as unidades

judiciárias poderão cumprir plenamente sua missão de administrar a justiça de forma justa e imparcial.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, M. A. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Promulgada em 05 de outubro de 1988. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Diário Oficial da República. Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso: 23 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Dispõe sobre a proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 25 de jan. de 2024.

BRASIL. Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. **Programa de Cooperação Sinal Vermelho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019- 2022/2021/lei/l14188.htm.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso 23 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional**/Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf. Acesso em: 26 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Primeiro Encontro de Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral no Poder Judiciário.** Brasília, DF, 2023. Disponível em: Disponível em: https://www.cnj.jus.br/casos-e-acoes-de-combate-de-assedio-moral-no-judiciario-sao-apresentados-em-evento. Acesso em: 17 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório Justiça em Números, 2023** / Conselho Nacional de Justiça, Brasília, p. 326. Disponível em: /https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf. Acesso: 20 jan 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 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: CNJ, 2023. Disponível em:

https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Consulta Pública Metas 2024.** Disponível em: https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/consultas-publicas/metas-nacionais-do-poder-judiciario-para-2024/. Acesso em: 27 de jan. de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Segunda Pesquisa sobre Assédio Moral no Poder Judiciário.** Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf. Acesso em: 02 de fev. de 2024.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 21.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas , n. 22, p. 101-108, dez. 2005 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 10 jun. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing: la persécution au travail**. Editions du Seuil, 1996.

MAIA, Derniere Temoteo Monteiro. **Assédio moral aos servidores públicos do Poder Judiciário.** Contornos de uma relação jurídica delicada. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-aos-servidores-p%C3%BAblicos-do-poder-judici%C3%A1rio-contornos-de-uma-rela%C3%A7%C3%A3o-jur%C3%ADdica. Acesso em: 12. maio 2024.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

ONU. Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (Declaração de Estocolmo). Estocolmo, 1972. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/152415-longa-jornada-pelo-reconhecimento-do-meio-ambiente-saud%C3%A1vel-como-um-direito-humano. Acesso em: 22 de jan. de 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838>. Acesso em: 21 jan. 2024.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas, SP: Russell Editores. 2007.

SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Suicídio: a devastadora consequência do assédio moral organizacional.** Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia, Salvador, n. 5, p. 11-30, maio 2015.

TARCITANO. João Sérgio de Castro. GUIMARÃES. Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf Acesso: 05 maio de 2024.