

ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE OCORRÊNCIA E MEIOS DE PREVENÇÃO

MORAL HARASSMENT IN THE CONTEXT OF NEW FORMS OF WORK: AN ANALYSIS OF OCCURRENCE AND MEANS OF PREVENTION

Jeferson Howard Paiva de Azevedo¹
Camila Cordeiro Maia²
Hélder Uzêda Castro³
Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho⁴

Resumo: O presente artigo traz uma análise do assédio moral diante das novas dinâmicas econômicas e sociais do trabalho, destacando suas peculiaridades e ocorrência nas organizações. Destaca também o papel da área de gestão de pessoas, principalmente quanto a práticas inibidoras do surgimento do fenômeno. Nesse sentido, urge entender como as relações interpessoais estão se desenhando nos novos ambientes laborais, caracterizados pela busca incessante por produtividade e profissionais cada vez mais engajados no ambiente tecnológico. O objetivo deste artigo é compreender as características do assédio moral no contexto das novas formas de trabalho, seus desdobramentos e possíveis meios de prevenção. Para tanto, buscou-se analisar a evolução das formas de trabalho, as características do assédio moral e as medidas de mitigação. A metodologia está calcada no aporte teórico e análise documental, bem como na utilização de dados das pesquisas do Conselho Nacional de Justiça, dos anos de 2022 e 2023, sobre o referido tema. Os resultados apontam a relevância do tema e sugerem maior atenção das organizações, além de medidas de enfrentamento e prevenção.

Palavras-chave: Economia e Sociologia do Trabalho, relações trabalhistas, assédio moral, modelos organizacionais, ações preventivas.

Abstract: This article presents an analysis of moral harassment in the face of new economic and social dynamics at work, highlighting its peculiarities and occurrence in organizations. It also highlights the role of the people management area, especially regarding practices that inhibit the emergence of the phenomenon. In this sense, it is urgent to understand how interpersonal relationships are taking shape in new work environments, characterized by the incessant search for productivity and professionals increasingly engaged in the technological environment. The objective of this article is to understand the characteristics of bullying in the context of new forms of work, its consequences and possible means of prevention. To this end, we sought to analyze the evolution of ways of working, the characteristics of moral harassment and mitigation measures. The methodology is based on theoretical support and documentary analysis, as well as the use of data from research by the National Council of Justice, from the years 2022 and 2023, on the aforementioned topic. The results point to the relevance of the topic and suggest greater attention from organizations, in addition to coping and prevention measures.

Keywords: Economics and Sociology of Work, labor relations, harassment, organizational models, preventive actions.

¹ Mestrando em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) pela Universidade Salvador (UNIFACS, Brasil). E-mail: howardjhpa@gmail.com

² Mestranda em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) pela Universidade Salvador (UNIFACS, Brasil). E-mail: camilacordeiromaia@gmail.com

³ Professor Titular dos Programas de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) e em Administração (PPGA) da Universidade Salvador. E-mail: helderuzeda@gmail.com

⁴ Professor Titular do Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) da Universidade Salvador. E-mail: rpf@rodolfopamplonafilho.com.br

1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna, aqui no corte pós-pandemia, enfrenta desafios impostos pela crise sanitária e pelas mudanças regulatórias, mercadológicas e regulatórias presentes nas discussões executivas e acadêmicas, relevo para economia, sociologia e direito na dimensão “trabalho”. A evolução das formas de trabalho exerce relevante influência na direção social das organizações e corporações. Através delas, ao longo dos anos, houve uma modificação na qualidade de vida da população, que se reflete em ambientes e estruturas sociais mais favoráveis ao desenvolvimento humano. Historicamente, os meios de produção e as condições de trabalho evoluem em nível global. As consequências decorrentes do plano de atenção dado pelo país às relações trabalhistas são relevantes para a produção da riqueza, bem-estar social e desenvolvimento nas dimensões local, regional e nacional.

Nesse viés, as novas tecnologias trouxeram um novo desenho as formas de trabalho e conseqüente desbalanceamento na carga de trabalho. Tais mudança tornaram-se campo fértil para o surgimento do assédio moral, entendido aqui como um conjunto de comportamentos abusivos, gesto, palavra e atitude, os quais, por sua reiteração, ocasionam lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa, com a degradação do ambiente de trabalho.

Diante desse quadro, pesquisadores consideram que o fenômeno do assédio moral nas novas formas de trabalho pode ocorrer em diferentes verticais e direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares. Tais manifestações possuem contorno multidisciplinar, assim o seu estudo e características merecem acompanhamento de diversas áreas já mencionadas.

Na medida que a legislação sobre o assunto se atualiza, no sentido de intensificar instrumentos e iniciativas contra os efeitos nocivos do assédio moral no ambiente de trabalho, as organizações também criam mecanismos para estudar o referido fenômeno, entender suas origens, impedir sua ocorrência e combater seus efeitos, de forma a contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável.

A presente pesquisa descreve o assédio moral, estuda suas peculiaridades e formas de ocorrência e prevenção no ambiente laboral, valendo-se de dados de pesquisa realizada no âmbito do Poder Judiciário e procura compreender a relação das ocorrências daquela com o estabelecimento de novas formas de trabalho.

A inquietação para a feitura deste texto surge da necessidade de um olhar mais crítico sobre o tema, sem a pretensão de esgotá-lo e sim alargar debate para melhor entendimento, uma vez que existe uma transversalidade na ocorrência de casos de assédio moral nas organizações, mesmo em órgãos que notoriamente trabalham para o controle e mitigação de tais eventos. Para tanto, a hipótese que se busca testar com essa discussão é a de que as novas formas de trabalho constituem um ambiente favorável à ocorrência do assédio moral.

Sendo assim, o objetivo geral deste artigo é compreender as características do assédio moral no contexto das novas formas de trabalho, seus desdobramentos e possíveis meios de prevenção. A expectativa dos pesquisadores é a constatação de que a informatização e a modernização das relações de trabalho contribuem para novos tipos de ocorrência de assédio moral. Os caminhos metodológicos perpassam por análise bibliométrica, levantamento documental sobre a legislação; bem como acesso a artigos, dissertações e demais publicações sobre o tema. Para embasar o estudo foram utilizados os dados das pesquisas do Conselho Nacional de Justiça sobre o tema assédio moral dos anos de 2022 e 2023.

Os dados foram estudados e as séries históricas foram comparadas para percepção da evolução dos casos e observação das medidas de mitigação. Ainda nessa linha, como limitação a priori, vale destacar o fato de que o estudo se prendeu às ocorrências de assédio moral. No que tange a sua estruturação esse artigo está dividido em seis tópicos, incluindo a *Introdução*. O segundo tópico descreve a *Evolução das Formas de Trabalho*, recuperando Teorias da Administração. O terceiro tópico analisa *Especificidades do Assédio Moral*, destacando também o assédio laboral e suas características. O quarto tópico apresenta algumas *Medidas de Mitigação*. Os tópicos seguintes apresentam *Entrelace e Análise de Dados* e, por último, *Conclusões*.

2 EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO

Desde o período em que o homem primitivo realizava o trabalho apenas como garantia da autossustentação, passando para as formas de troca, mercantilismo, escravidão e industrialização, as condições de trabalho seguiram uma marcha no tempo. Hoje, através da tecnologia, o trabalho possibilita não apenas a

sobrevivência, alcançando também a satisfação dos desejos mais complexos do homem (Martins, 2023).

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era considerado apenas uma coisa, espólio de conflito, guerra, invasão e conquista. O escravo não era visto sujeito de direitos, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava de modo indefinido. Essa mão de obra executava os serviços que não eram considerados dignos aos cidadãos livres (Martins, 2023).

Em um segundo momento, surge a servidão. Marca do feudalismo, em que os senhores feudais garantiam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra que não lhes pertencia, entregando parte da produção rural que também remunerava o uso da terra.

Na sequência, surgem as corporações de ofício, que exerciam um grande controle sobre a produção e o comércio em suas respectivas áreas, muitas vezes colaborando com as autoridades locais para regulamentar o mercado; como identidade de profissão e ferramenta de aproximação dos homens em busca de direitos e prerrogativas (Sussekind, 2005).

As corporações de ofício eram compostas de três elementos: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Nessa fase da história, havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, sem perder que os objetivos, estavam alicerçados aos interesses das corporações (Martins, 2023).

A Revolução Francesa (1789) e a Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência. Nessa toada, o liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissez faire, laissez passer, laissez aller*.

A Revolução Industrial, a invenção da máquina e sua aplicação provocaram a uma revolução dos métodos de trabalho, basicamente transformando o trabalho em emprego (Sussekind, 2005). Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a

trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Mais recentemente, no mundo pós-pandemia, aflora categorias de trabalho remoto, ou seja, aquele realizado fora do ambiente laboral tradicional e o trabalho híbrido caracterizado pelo trabalho realizado alternadamente dentro e fora das instalações da empresa. Tais categorias permitem acesso a talentos em qualquer parte do mundo, sem presença obrigatória dos mesmos nas estruturas internas, acirrando oferta e concorrência do capital humano e o interesse por aqueles que efetivamente conseguem cumprir tarefas e entregar resultados. Esse contexto contribui para uma nova organização laboral.

Dessa maneira, nada mais justo considerar que se a subordinação e a fiscalização do empregador ultrapassarem os horizontes da empresa e atingirem o âmbito privado do empregado, este deve possuir instrumento de proteção a fim de, em dado momento, poder desvencilhar-se das obrigações laborais (Resedá, 2018).

Nessa linha, a utilização demasiada do telefone celular ou smartphone corporativo também acarreta estresse, irritabilidade nos olhos, dores lombares em razão da postura do pescoço, eis que é uma ferramenta onde a acessibilidade é imediata, cabe num bolso e em apenas uma única mão. Portanto, os problemas que poderiam ser resolvidos no dia seguinte, durante o ambiente e horário laboral, com apenas um teclar, um enviar e um visualizado recebimento pela parte destinatária geram expectativa do remetente e preocupação do destinatário, e todos permanecem alertas.

Esse novo conceito de organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou as condições de trabalho, em alguns modelos houve, inclusive, precarização das condições presentes. Os trabalhadores submetidos a acelerados ritmos sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho.

Nesse mesmo diapasão, as Teorias da Administração reforçam a necessidade do homem de compreender os efeitos dessas modificações nas formas de trabalho.

2.1 TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO

Na década de 1930, como uma forma de reação contra a Administração Científica de Taylor, surgiu a Escola das Relações Humanas, com ênfase no aspecto humano das organizações. Pode-se dizer que o seu surgimento ocorreu após um experimento realizado por Elton Mayo e outros cientistas em Hawthorne, entre 1927 e 1932, numa fábrica da Western Electric Company, em Chicago, no qual pretendia verificar a relação entre a intensidade da iluminação no ambiente de trabalho e a produtividade dos trabalhadores (Chiavenato, 1979).

Apesar de dados inconclusivos sobre a relação entre essas duas variáveis, descobriu-se a influência de fatores psicossociais no rendimento dos trabalhadores. Uma das conclusões do estudo foi que o nível de produção é influenciado por fatores como a integração social e o conteúdo do cargo (Chiavenato, 2022), trazendo a questão do pertencimento.

Essa Escola trouxe grandes contribuições para a compreensão do ser humano, destacando aspectos psicológicos e do bem-estar do trabalhador, como determinantes de grande impacto no desempenho e nos resultados da organização (Schultz, 1973), aportando importantes reflexões para análise e discussão do fenômeno do assédio moral em novos formatos de trabalho.

3 ESPECIFICIDADES DO ASSÉDIO MORAL

O século XXI testemunhou o surgimento de uma nova sociedade e uma nova organização do trabalho. O desenvolvimento acelerado da tecnologia da informação trouxe novos enlaces às relações sociais e ao modo de execução do labor (Pamplona Filho; Santos, 2020). A dignidade da pessoa humana, que garante a saúde, a integridade física e moral, assim como os outros direitos fundamentais do indivíduo trabalhador sejam respeitados e preservados em um meio ambiente laboral sadio e harmônico, agora está ameaçada por novos elementos do ambiente e das estruturas de negócios.

O assédio moral surge, nesse contexto, como um grande óbice à concretização desses preceitos, definido como qualquer conduta abusiva: comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa (Hirigoyen, 2001).

3.1 ASSÉDIO MORAL LABORAL

O assédio moral laboral pode ser definido como agressão ou tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (Pamplona Filho; Santos, 2020).

3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Os elementos caracterizadores do assédio moral são: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador, podendo ter consequências sérias para a saúde e o bem-estar do indivíduo afetado, incluindo estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental. Além disso, pode impactar negativamente o desempenho no trabalho e a satisfação profissional.

3.2.1 Abusividade da Conduta

O assédio moral pode ser qualificado, inicialmente, por um conjunto de comportamentos hostis, perpetrados por meio de ações ou omissões, marcados pela abusividade. A conduta abusiva, por sua vez, é a que extrapola os limites do poder diretivo patronal, se emanada do superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho, atingindo a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente laboral.

No que se refere ao assédio moral praticado entre superior e subordinado, a abusividade reside em atitudes, praticadas por meio de gestos, palavras ou comportamentos, que extrapolam os limites do direito potestativo do empregador, e que, por serem impróprias e insuportáveis, causam grave dano físico e psíquico à vítima.

O poder diretivo, organizativo ou de comando é um conjunto de prerrogativas dadas ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados, em vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Trata-se de objetivos e metas empresariais. Para atingir determinada finalidade, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar (Martins, 2023).

Nessa senda, a partir da análise da evolução histórica do termo “assédio moral”, convém apresentar algumas conceituações fornecidas por pesquisadores e estudiosos do tema, para, em seguida, ser formulada uma proposta de conceituação. O terror psicológico ou *mobbing* no mundo do trabalho envolve a comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática por um ou alguns indivíduos, principalmente em direção a um indivíduo que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição impotente e indefesa, realizada por meio de contínuas atividades assediadoras (Leymann, 1990).

Nesta altura, é importante ressaltar que os pesquisadores desenvolveram um método para estabelecer a frequência do assédio moral em uma organização, apresentado e comentado nas próximas seções do texto.

3.2.2 Intencionalidade

Outro elemento do assédio moral é a intencionalidade, isto é, a intenção do agente em perpetrar a violência psicológica em determinado trabalhador ou grupo de trabalhadores.

Marie-France Hirigoyen (2001), identifica dois tipos de intencionalidade: a consciente, na qual o assediador tem a vontade de fazer o mal; e a inconsciente, na qual o agressor, em que pese não queira fazer o mal, não consegue ficar sem ferir ou perseguir o trabalhador. Esse último caso é denominado pela autora compulsão à maldade.

Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros (2014) esclarecem que existem duas correntes que discutem o elemento da intencionalidade. A primeira, corrente subjetiva, considera a intenção do agente um elemento constitutivo do assédio moral; a segunda, corrente objetiva, considera a intenção um elemento acessório, prescindível, portanto, para a configuração do assédio moral.

Assim, o elemento da intencionalidade é fundamental para a caracterização do assédio moral, em especial porque as condutas dolosamente perpetradas pelo agressor objetivam degradar o ambiente de trabalho, humilhando e ofendendo a vítima, ou, em algumas hipóteses, constringendo-a a abandonar a área ou o emprego. A intenção do agente pode residir, também, na incessante busca pelo lucro, pelo aumento da produtividade ou pelo cumprimento de metas, que, objetivando manter a vítima sob uma disciplina empresarial, acaba por gerar o assédio.

3.2.3 Habitualidade

As condutas moralmente assediadoras caracterizam-se, também, pela habitualidade, ou seja, pela sua reiteração e prolongamento no tempo. Em outras palavras, para a conformação do assédio moral, a violência psicológica deve ser regular, sistemática e perdurar no tempo. A reiteração consiste na repetição de determinada conduta ou determinadas práticas em relação a um ou alguns trabalhadores. O prolongamento, por sua vez, consiste na extensão e continuação dos ataques psicológicos ao longo do tempo.

O que deve ser observado é a prática dos atos agressivos de forma continuada, em certo espaço de tempo, uma vez que a destruição psicológica e moral do trabalhador e a sua exclusão do âmbito laboral dependem das peculiaridades do assédio perpetrado, podendo, nesse ínterim, acontecer em menos ou mais de seis meses.

3.2.4 Ataque à Dignidade e aos Direitos Fundamentais do Trabalhador

A CF/1988, no seu art. 1º, III e IV, consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988). A dignidade da pessoa humana, nessa análise, do trabalhador, implica o reconhecimento de um espaço de integridade físico-moral a ser assegurado ao empregado, como também a garantia dos seus direitos fundamentais e a proteção e salvaguarda de um meio ambiente laboral sadio.

O assédio moral, dessa forma, agride gravemente a dignidade e a integridade física e mental do trabalhador, além de violar outros direitos fundamentais, entre os

quais se destacam: o direito ao trabalho; o direito à imagem, vida privada, intimidade e honra; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro; o direito à igualdade nas relações de emprego, direito esse, inclusive, que impede a prática de atitudes discriminatórias; o direito à saúde; o direito ao lazer; o direito à liberdade de manifestação do pensamento; o direito à liberdade religiosa; e o direito à liberdade de associação profissional ou sindical.

Nesse sentido, Francisco Lima Filho (2007) aponta o caráter pluriofensivo do assédio moral, tendo em vista que as condutas hostis e assediadoras não afetam apenas a dignidade e o direito ao trabalho da vítima, mas também o seu direito à saúde, o que inclui a saúde psíquica e mental. Complementa aduzindo que uma das principais consequências é a perda do emprego da vítima, seja porque é efetivamente despedida, seja porque em razão dos maus-tratos torna-se uma pessoa doente e, portanto, incapaz, ou, ainda, por não suportar as agressões, termina pedindo demissão, fatos esses que reafirmam a natureza pluriofensiva do assédio moral.

Assim, considerando o caráter multiofensivo do assédio moral, infere-se que as condutas abusivas e intencionais assediadoras atingem a dignidade e a integridade do trabalhador, além de outros direitos fundamentais. Neste ponto, vale incluir a necessidade de mecanismos de monitoramento e controle, visando medidas de mitigação, para melhoria contínua do ambiente e das estruturas.

4 MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. O conhecimento sobre o assédio moral no ambiente de trabalho contribui para a redução dessa prática. Algumas medidas podem ser destacadas como práticas efetivas no combate ao assédio moral (Brasil, 2019).

Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho; instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais, promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto, incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho, são ações que contribuem para o saúde da empresa e do empregado.

Assim como, reduzir o trabalho monótono e repetitivo, observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho; realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso; dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral, oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral e estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O monitoramento e a integração dos dados sobre as ocorrências no ambiente de trabalho também é uma ferramenta de prevenção do Assédio Moral, para tanto, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, solicitou a realização de pesquisa sobre o tema assédio e discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Neste diapasão, esta pesquisa tenta levantar e analisar dados relativos ao cumprimento da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

As informações dessas pesquisas foram compiladas e utilizadas no contexto deste artigo como forma de entender a ocorrência de Assédio Moral em uma Organização estruturada e de mais alto nível.

5 ENTRELACE E ANÁLISE DE RESULTADOS

Como limitação da pesquisa, o CNJ esclarece uso de um survey eletrônico, respondido por adesão. Portanto, existe um natural viés de seleção em razão da sensibilidade do tema tratado. Dessa maneira, a pesquisa atrai um público potencialmente mais assediado e os resultados aqui encontrados não podem ser estendidos a todo o universo de juízes(as), servidores(as) e trabalhadores do Poder Judiciário.

Os dados e informações utilizados no trabalho seguiram a metodologia das pesquisas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicadas nos anos de 2022 e 2023, conforme a tabela 1 (Grupos profissionais dos respondentes da pesquisa).

Tabela 1 – Grupos profissionais dos respondentes da pesquisa

| OPÇÕES PROFISSIONAIS NO QUESTIONÁRIO | AGRUPAMENTO PROFISSIONAL |
|--|---------------------------------|
| Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário, Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a), Servidor(a) de outros órgãos do Poder Executivo ou Legislativo cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário, Servidor(a) oriundo(a) da Defensoria Pública ou do Ministério Público cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário | Servidor(a) |
| Juiz/Juíza substituto(a), Juiz/Juíza substituto(a) de segundo grau, Juiz/Juíza titular | Juiz/Juíza |
| Ministro(a) de Tribunal Superior, Desembargador(a) | Ministro(a) ou Desembargador(a) |
| Colaborador(a) terceirizado(a) ou contratado(a), Conciliador(a), Estagiário(a), Juiz/ Juíza Leigo(a), Voluntário(a) | Força de Trabalho Auxiliar |
| Outros | Outros |

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Os números absolutos de respondentes e os seus percentuais, de acordo com cada cargo extraídos das pesquisas do CNJ divulgadas nos anos 2022 e 2023, encontram-se representados conforme o quadro 1, a seguir.

Quadro 1 - Números absolutos de respondentes das pesquisas por cargo

| CARGO | PESQUISA 2022 | PESQUISA 2023 |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| Ministro(a) ou Desembargador(a) | 89 | 86 |
| Juiz/Juíza | 850 | 781 |
| Servidor(a) | 12.935 | 11.869 |
| Força de Trabalho Auxiliar | 829 | 645 |
| Outros | 198 | 304 |
| Prefiro não informar | 64 | 87 |
| Total | 14.026 | 12.905 |

Fonte: elaborado pelos pesquisadores (2023).

No bloco assédio e discriminação, as respostas mostram se o(a) respondente já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação; qual tipo de assédio ou discriminação sofreu; qual o cargo do(a) agressor(a); Todos os aspectos estão apresentados também considerando-se cargo; gênero; identidade étnico-racial. Nessa linha, a análise dos dados relativos aos percentuais de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, na pesquisa de 2022, estão detalhados no quadro 2, a seguir.

Quadro 2 - Número absolutos e percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o cargo ocupado na pesquisa de 2022 do CNJ

| CARGO | PESQUISA 2022 | SIM | % | NÃO | % |
|---------------------------------|---------------|------|------|------|------|
| Ministro(a) ou Desembargador(a) | 89 | 24 | 27,0 | 65 | 73,0 |
| Juiz/Juíza | 850 | 327 | 38,5 | 523 | 61,5 |
| Servidor(a) | 12.935 | 7489 | 57,9 | 5446 | 42,1 |
| Força de Trabalho Auxiliar | 829 | 346 | 41,7 | 483 | 58,3 |
| Outros | 198 | 79 | 39,9 | 119 | 60,1 |

Fonte: elaborado pelos pesquisadores (2023).

Os números representam uma significativa vivência de situações de assédio ou discriminação pelos respondentes, o que, em tese, alerta para a necessidade de uma verificação detalhada das causas e circunstâncias atribuídas à cada evento.

No que se refere ao gênero e ao sofrimento de assédio ou discriminação, na figura1, vê-se que as mulheres estão mais submetidas a essa situação: são 14,8 pontos percentuais a mais que os homens. Esse é um dado relevante e previsto, considerando o processo histórico de discriminação das mulheres na sociedade brasileira.

Figura 1 - Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, por gênero, na pesquisa de 2023 do CNJ



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2023).

Perguntados(as) sobre quem já sofreu assédio ou discriminação, os(as) servidores(as) representam o grupo mais assediado do Poder Judiciário, com 58,3% de casos de assédio ou discriminação; em segundo lugar, estão os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 45,1%; em seguida, estão os(as) magistrados(as), com 42,8% e; por fim, ministros(as) ou desembargadores(as), com 27,9%. O quadro 3 a seguir apresenta os dados relativos à análise simples dos percentuais de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação na pesquisa de 2023.

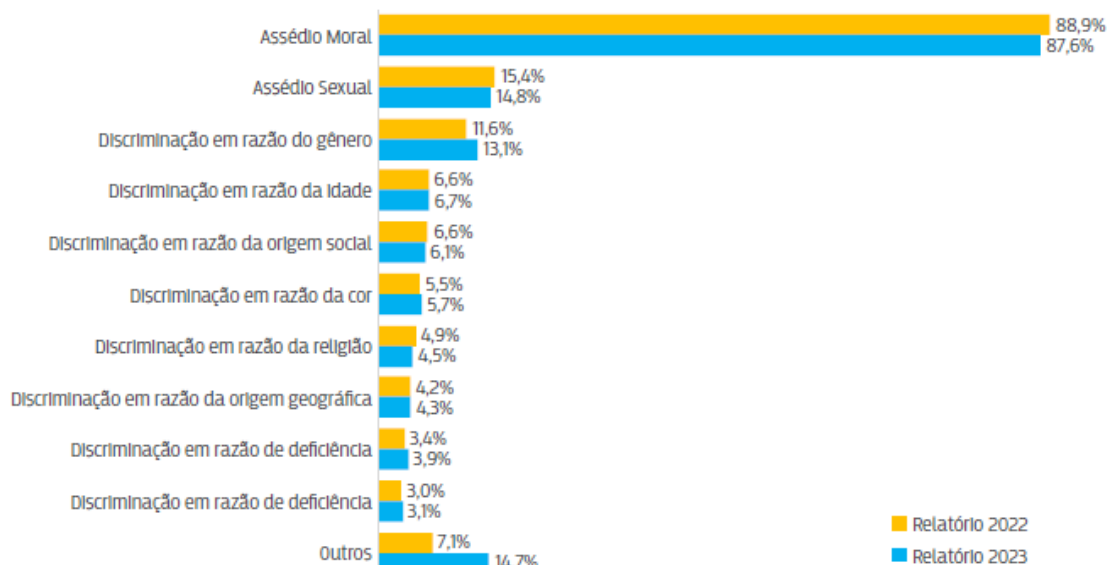
Quadro 3 - Número absolutos e percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o cargo ocupado na pesquisa de 2023 do CNJ

| CARGO | PESQUISA 2023 | SIM | % | NÃO | % |
|---------------------------------|---------------|------|------|------|------|
| Ministro(a) ou Desembargador(a) | 86 | 24 | 27,9 | 62 | 72,1 |
| Juiz/Juíza | 781 | 334 | 42,8 | 447 | 57,2 |
| Servidor(a) | 11.869 | 6916 | 58,3 | 4953 | 41,7 |
| Força de Trabalho Auxiliar | 645 | 291 | 45,1 | 354 | 54,9 |
| Outros | 304 | 122 | 40,1 | 182 | 59,9 |

Fonte: elaborado pelos pesquisadores (2023).

A série histórica do percentual de pessoas que vivenciaram assédio ou discriminação, na divisão por categoria de ocorrência, o assédio moral liderou entre os tipos de ocorrência, representando um nível de 88,9% das ocorrências no ano de 2022 e 87,6% no ano de 2023, conforme ilustra a figura 2.

Figura 2 - Série histórica do Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, de acordo com a vinculação entre o(a) agressor(a) e o(a) agredido(a)



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2023).

O quadro 4 indica a percepção dos respondentes relativa às medidas de prevenção adotadas antes e depois da Resolução que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Quadro 4 - Percentuais sobre medidas adotada antes e depois da Resolução CNJ n. 351/2020

| TIPO DE MEDIDAS APLICADAS | PROMULGAÇÃO DA RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020 | |
|--|--|--------|
| | ANTES | DEPOIS |
| Material Informativo, como cartilhas | 14,0% | 26,3% |
| Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates | 12,5% | 30,6% |
| Pesquisas e diagnósticos Internos | 4,9% | 11,6% |
| Capacitação de gestores | 6,0% | 11,6% |
| Campanhas de sensibilização | 9,2% | 18,6% |
| Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos | 5,1% | 18,5% |
| Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação | 4,3% | 9,3% |
| Normativa Interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.) | 4,0% | 11,2% |
| Outras | 0,7% | 0,9% |
| Não sei informar | 2,7% | 36,5% |
| Não são adotadas medidas | - | 15,8% |

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Trata-se de um indicador bastante relevante para avaliação do instrumento e das medidas adotadas. O Quadro sugere que a informação recuperada da organização - para monitoramento, controle e melhor compreensão do fenômeno - ou disseminada no formato de cursos ou material didático sobre o tema possui um efeito transformador da percepção de pessoas, equipes e demais estruturas empresariais.

6 CONCLUSÕES

No período em estudo, o número absoluto de respondentes manteve-se praticamente constante, oscilando na casa dos 13.000 questionários respondidos em ambos os anos considerados. O número de respostas por categoria também assumiu mesmo comportamento. O espaço amostral, ou seja, a representatividade do conjunto de todos os resultados possíveis de um experimento aleatório, neste caso, a partir do número de questionários em relação ao público-alvo não consta das pesquisas analisadas, sendo uma limitação para o estudo em questão e provocação para esforços posteriores.

As ocorrências envolvendo o Assédio Moral representam 87% das situações apresentadas na pesquisa. Dessa forma, segundo perspectiva desta pesquisa, as iniciativas voltadas ao combate do Assédio Moral no Judiciário apresentam resultados positivos e contribuem para colocar luzes à tema tão relevante e sensível para a sociedade.

O Assédio Moral no ambiente de trabalho, seja remoto ou presencial, tem repercussões em todos os níveis ambientais e estruturais da empresa. Entende-se que o funcionário insatisfeito em seu trabalho não vai desempenhar seu ofício com prazer, imbuído da sensação fugaz de felicidade e da percepção de que está fazendo o seu melhor, enquanto há um assediador sendo o obstáculo para um ambiente de trabalho sadio.

Sabe-se que, quem sofre o assédio moral, precisa de amparo psicológico e social, inclusive dentro da própria corporação, pois deve existir na empresa uma política de prevenção contra condutas danosas ou inadequadas, com ampla divulgação sobre quais são as formas de assédio moral, além de manter um processo de acolhimento da vítima. Assim, o efeito inibitório para reiteração das condutas negativas será visualizado por todos que trabalham naquela organização.

Os percentuais de percepção sobre medidas de prevenção consideradas na pesquisa de 2022, conforme o quadro 4, demonstram que as medidas implementadas surtiram seu efeito sobretudo no que se refere ao enfrentamento da questão.

Dessa forma, o estudo inicialmente analisou a evolução das formas de trabalho, passando desde formatos mais primitivos, que visavam unicamente a autossustentabilidade do homem, até as configurações mais complexas nas quais a tecnologia e a busca pela produtividade têm grande importância. Concluiu-se que o ambiente mais competitivo pode estimular práticas que por vezes ultrapassam os limites do ambiente laboral, influenciando o ambiente privado do trabalhador. Nessa linha, também observou-se a o escopo de novas abordagens da administração, que passaram a estudar os ambientes e as estruturas de trabalho, refletindo no interesse empresarial e social de compreender dinâmica entre trabalhadores e a influência do bem-estar corporativo. Destacou-se que, diante do novo cenário, um dos primeiros passos rumo a uma sociedade mais saudável é não negar o problema e começar a adotar ações efetivas para o combate ao Assédio moral no ambiente de trabalho.

Passou então, resumidamente a analisar as especificidades e medidas de mitigação da ocorrência do Assédio Moral. O estudo indicou uma percepção de ocorrência de fenômeno em uma organização bem estruturada o que acende um alerta sobre o assunto. Os números indicam que os casos necessitam de acompanhamento e que as medidas de mitigação e as luzes sobre o tema funcionam na diminuição dos índices de ocorrência.

Assim, os dados reforçam a premissa de que as novas formas de trabalho constituem um ambiente favorável à ocorrência do assédio moral. Recomenda-se como contribuição para trabalhos futuros o aprofundamento nos gatilhos que podem ocasionar as situações de assédio, além de reforçar o estudo sobre as medidas mitigatórias, bem como o mapeamento de risco no assunto. Por fim, a ação efetiva através da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, de instituir no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação demonstram uma preocupação dos Órgãos as questões relativas ao tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Brasília: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 jan. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais positivo**. Brasília: TST, 2019.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha)**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em: 02 jan. 2024.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho**. Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. Brasília: MPF, 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 02 jan. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1979.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução A Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha)**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio>. Acesso em: 02 jan. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Elementos constitutivos do assédio moral nas relações laborais e a responsabilização do empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n.1, p. 152, 2007.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

LEYMANN, Heinz. **Violence and Victims**, v. 5, n.2, Springer Publishing Company, 1990.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, p. 165-184, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. 20. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005.