

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

MARIA EDUARDA LAGO ROSSETO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E AS FORMAS DE ENFRENTAMENTO

São Borja/RS

2024

MARIA EDUARDA LAGO ROSSETO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E AS FORMAS DE ENFRENTAMENTO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Pampa, Campus São Borja, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito

Orientadora: Professora Doutora Viviane Teixeira Dotto Coutinho

São Borja/RS

2024

MARIA EDUARDA LAGO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E AS FORMAS DE ENFRENTAMENTO

TCC apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito

TCC defendido e aprovado em: 11 de julho de 2024.

Banca examinadora:

Prof. (Dra. (Viviane Teixeira Dotto Coitinho)

Orientador
(UNIPAMPA)

Prof. (Me). (Thais Olea)

(UNIPAMPA)

Prof. (Dra). (Marina S Wunsch)

(UNIPAMPA)



Assinado eletronicamente por **VIVIANE TEIXEIRA DOTTO COITINHO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/02/2025, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **Thais Campos Olea, Usuário Externo**, em 10/02/2025, às 16:06, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **MARINA SANCHES WUNSCH, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/02/2025, às 22:16, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1666160** e o código CRC **C9AA8D24**.

*Dedico este trabalho a Deus, meus pais,
demais familiares e docentes da
graduação.*

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo o estudo das formas de enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho no que tange a análise da legislação vigente e as políticas públicas implementadas no Brasil. Explorou conceitos de diversos autores, suas tipologias, bem como as classificações e os sujeitos envolvidos no assédio moral. Buscou evidenciar as formas de enfrentamento e de prevenção do assédio moral no trabalho, de modo que trouxe para a análise as contribuições internacionais que versam sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como analisou a legislação brasileira acerca do tema tanto do direito público quanto do direito privado. Evidenciou a tramitação de regulamentos nas Casas do Congresso Nacional e analisou a implementação das políticas públicas no que tange a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. Trouxe alguns exemplos de políticas públicas existentes no Brasil que versem sobre a prevenção do assédio moral no trabalho. A metodologia aplicada no trabalho acadêmico foi a pesquisa bibliográfica, documental, e pesquisa eletrônica em sites oficiais da União; objetivando a atualização e diversificação de informações no artigo científico. O objeto da pesquisa foi exploratória e abordagem da pesquisa qualitativa.

Palavras-Chave: assédio moral no trabalho, legislação, políticas públicas.

ABSTRACT

The aim of this scientific article is to study ways of dealing with bullying in the workplace in terms of current legislation and public policies implemented in Brazil. It explored the concepts of various authors, their typologies, as well as the classifications and subjects involved in bullying. It sought to highlight ways of confronting and preventing bullying at work, so that it brought to the analysis international contributions that deal with bullying in the workplace, as well as analyzing Brazilian legislation on the subject of both public and private law. It highlighted the progress of regulations in the Houses of Congress and analyzed the implementation of public policies regarding the conduct of moral harassment in the workplace. It provided some examples of existing public policies in Brazil that deal with the prevention of bullying at work. The methodology applied in the academic work was bibliographical research, documentary research and electronic research on official federal websites, with the aim of updating and diversifying the information in the scientific article. The object of the research was exploratory and the approach was qualitative.

Keywords: bullying at work, legislation, public policies.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DAS EVOLUÇÕES NO PROCESSO DE TRABALHO E DO ADVENTO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	8
3 ANÁLISE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DOS DIREITO FUNDAMENTAIS NO QUE TANGE O ASSÉDIO MORAL	13
3.1 Das contribuições da organização internacional do trabalho (OIT) acerca do Assédio Moral.....	16
4 APONTAMENTOS EM RELAÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL.....	22
4.1 Exemplificação de Políticas Públicas no combate ao assédio moral no trabalho implementadas no Brasil	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico busca desenvolver um estudo acerca da problemática do assédio moral no ambiente de trabalho. De modo a analisar as normativas brasileiras e internacionais na proteção do assédio moral bem como contextualizar com as políticas públicas de combate ao assédio no Brasil.

Inicialmente o trabalho trará às reflexões sobre as diversas modificações na forma de trabalho, desde os primórdios das civilizações até os dias atuais. Posteriormente abordará a disputa pelos trabalhadores para ascensão profissional e de como esse acirrado ambiente de trabalho poderá trazer danos físicos e psicológicos aos envolvidos no processo. Na sequência, será abordado o assédio moral no ambiente de trabalho bem como os sujeitos envolvidos no assédio moral denominados como sujeito ativo e sujeito passivo. Ademais, apresentaremos as classificações ou tipologias do assédio moral, que atualmente, a doutrina majoritária, entende ser quatro tipos: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Passados os conceitos e definições de assédio, analisaremos a Constituição Federal de 1988 e os direitos fundamentais nela positivados no que tange à proteção e prevenção dos trabalhadores no que diz respeito ao assédio moral laboral. Ainda no contexto normativo, observaremos as contribuições internacionais acerca do tema, em vista a proteção internacional dos direitos humanos no ambiente de trabalho, tarefa discutida e analisada pela OIT - Organização Internacional do Trabalho. Por fim, analisamos a legislação brasileira sobre o assédio moral, na Consolidação das Leis do Trabalho (1943), Código Civil (2002), Código Penal (1940) e análise do Direito Administrativo.

Uma vez analisada a legislação, traremos a segunda parte do trabalho que versa sobre o tema das políticas públicas de combate ao assédio moral no Brasil. O estudo iniciou com o conceito de políticas públicas que evoluiu para os tipos de políticas públicas existentes no Brasil denominadas como: Políticas Públicas distributivas, Políticas Públicas redistributivas, Políticas Públicas regulatórias e Políticas Públicas constitutivas. E por fim, exemplificaremos algumas políticas públicas visando a prevenção e o combate do assédio moral no ambiente de trabalho.

2 DAS EVOLUÇÕES NO PROCESSO DE TRABALHO E DO ADVENTO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Ao longo da evolução histórica-social, a humanidade passou por diversas modificações na forma de trabalho. Inicialmente, o trabalho era exclusivamente escravagista e, com o decorrer dos anos, passou a ser assalariado. Nesse período, destacam-se várias alterações sociais, capitalistas, a relação empregador e empregado, dentre outras.

Diante das modificações na forma de trabalho, Moura (2017) destaca os períodos de relevância no que tange às diferentes formas de trabalho e os períodos em que foram implementados. Nesse sentido, o autor destaca algumas fases, dentre elas, o período escravista que teve sua origem entre os egípcios, gregos e romanos na Idade Antiga e se estendeu por todo território mundial. Posteriormente, houve o período de servidão feudal na Idade Média que intensificou o sistema de escravidão (iniciado na Idade Antiga); o qual foi utilizado na produção de trabalho rural.

Diante disso, com os avanços sociais e econômicos, houve um período de ruptura que se instalou com a Revolução Industrial inicialmente na Inglaterra e posteriormente marcou a Era do Sistema Capitalista e o trabalho assalariado no século XVIII, expandindo-se por toda a Europa. Ainda no século XVIII, surgiu o Estado Liberal que permitiu maior liberdade nas empresas e indústrias da época o que desencadeou a criação das primeiras leis de proteção ao trabalho tendo como precursor o britânico Ned Ludd, no Movimento Ludita na segunda metade do século XVIII. Por conseguinte, intensificou-se as reivindicações de trabalhadores que resultaram na criação dos primeiros sindicatos dos trabalhadores na França, em 1862 (MOURA, 2017).

Como menciona Leite (2023), o trabalho sempre existiu desde as civilizações primitivas e suas modificações foram ocorrendo vagarosamente ao longo dos anos de acordo com os modos de produção de bens e serviços. Nesse sentido, no Brasil, o marco histórico no processo de trabalho livre teve início com a abolição da escravidão em 13 de maio de 1888 após a assinatura da Lei Áurea sancionada pela princesa Isabel.

Nesse cenário, ao longo de décadas, os direitos trabalhistas no Brasil foram sendo conquistados ao passo que sofreram impactos externos e internos, que nas palavras de Leite (2023):

Os fatores externos decorrem das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919). Os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política Getúlio Vargas (1930) (LEITE, 2023, p. 19).

Em se tratando das modificações do processo de trabalho ao longo dos anos, pode-se evidenciar uma série de prerrogativas benéficas à sociedade no que tange os direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, uma série de problemas gerados pela expansão do trabalho em escala, uma dessas mazelas, será abordada no decorrer deste trabalho - o assédio moral no ambiente de trabalho.

Com os avanços, os processos foram se diversificando nos meios de produção, que antigamente era manual e passou a ser tecnológico e também as relações sociais. De certo modo, alguns desses novos padrões de trabalho e relação interpessoal da sociedade contemporânea não foram benéficos aos trabalhadores gerando, em muitas das vezes, algum tipo de adoecimento mental ou físico em seus locais de trabalho.

Ademais, podemos citar que a crescente expansão das empresas, mudanças no mercado de trabalho e as disputas para ascensão profissional, podem gerar uma falta de união entre os trabalhadores, desencadeando uma animosidade no ambiente laboral. Nesse sentido, é de fácil percepção a desumanização no ambiente de trabalho, bem como o acirramento da competitividade entre os colegas de trabalho, gerando o enfraquecimento da solidariedade e aumentando o risco de doenças psíquicas ocupacionais (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

Diante de transtornos e adoecimentos mentais cada vez mais corriqueiros, o “Mal do Século XXI” foi identificado como o Transtorno de Ansiedade. Nesse contexto, a Revista Contemporânea v.3, publicou o artigo “Transtorno de Ansiedade: Uma Revisão Bibliográfica Sobre o Mal do Século XXI” em que pese o assédio moral no trabalho:

Outros fatores mais detalhados que podem gerar o transtorno de ansiedade é a pressão no trabalho que pode desestabilizar a pessoa por conta da obrigação, o perfeccionismo apresentado e estimulado tanto em bater metas, quanto em rendimento sempre buscando a excelência, isso pode causar o transtorno ansioso pelo fato de se sentir incapaz, quando essas idealizações no trabalho não são concluídas ou ainda deverão ser (FONSECA, 2023, p. 4).

Sabe-se que o assédio moral sofrido no ambiente do labor atinge mentalmente os trabalhadores, em muitos dos casos, acaba desestruturando a vida profissional e pessoal dos sujeitos deste assédio de modo a gerar uma série de transtornos psicológicos como, por exemplo, a depressão, a ansiedade ou ainda a *Síndrome de Burnout* popularmente conhecida como a “Síndrome do Esgotamento Profissional”. Podendo influenciar na saúde dos indivíduos e no convívio em sociedade.

Diante desse cenário algumas condutas, gestos ou palavras de cunho ofensivo poderão influenciar de maneira cruel a vida dos trabalhadores de modo a desencadear problemas que poderão refletir inclusive na esfera patrimonial do assediado, reduzindo o trabalhador a desempregado, gerando escassez, mal-estar psicológico e também a falta de produtividade no trabalho (ALKIMIN, 2005).

Em que pese a discussão no Brasil, o tema Assédio Moral foi debatido pela primeira vez em meados dos anos 2000, com a tradução da obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” de Marie-France Hirigoyen renomada psiquiatra francesa e com a defesa de mestrado da médica Margarida Barreto na área da psicologia social. A pesquisa realizada pela médica Margarida Maria Silveira Barreto estudou os fenômenos e as humilhações sofridas pelos trabalhadores no Brasil no ambiente de trabalho e como estas humilhações afetam a vida pessoal e a relação dos trabalhadores no ambiente laboral (PAMPOLHA FILHO, 2020).

Em estudos atuais em variadas áreas do conhecimento são evidenciadas a tirania sofrida por muitos trabalhadores em seus locais de trabalho, seja na relação com os colegas ou com superiores hierárquicos e, conseqüentemente, essas relações tornam-se cada vez mais exaustivas e deprimentes. O que era para ser prazeroso, acaba sendo adoecedor. Logo, em casos de assédio moral no trabalho, a situação pode causar danos pessoais, sociais e familiares, além dos danos na produção de trabalho, degradando a vida particular e acarretando o isolamento do indivíduo. Como consequência, os autores frisam que em casos mais graves a

tristeza pode ser tão profunda a ponto de levar ao suicídio (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

Logo, na medida em que os estudos e contribuições doutrinárias foram aumentando, surgiram uma série de definições de assédio moral. O qual abordaremos na sequência.

Para Marie France Hirigoyen, francesa, especialista no assunto, assédio moral é:

(...) toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2000, *apud* PAMPLONA FILHO, 2020, p. 20).

Nas palavras dos doutrinadores Fiorelli, Malhadas Júnior e Fiorelli a conduta de assédio moral acontece:

(...) dentro da realidade psíquica do indivíduo afetado. Ela, não o assediador, dá a interpretação das comunicações transmitidas por aquele que o pratica e, portanto, devem-se procurar suas causas dentro de e sem perder de vista essa realidade psíquica (o que não significa que não se deva punir o assediador de maneira a dissuadi-lo da prática) (FIORELLI; MALHADAS JR; FIORELLI, 2015, p. 8).

Para Sergio Gamonal e Pamela Prado o assédio moral ocorre como:

[...] processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório (*apud* PEDUZZI, 2008, p. 133).

O conceito de Assédio Moral Laboral e o Assédio Moral Interpessoal foram descritos como tipos de assédio cometidos no ambiente de trabalho. Nas palavras de Pamplona Filho:

(...) assédio moral laboral é a 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, 2020, p. 51).

Exemplificações de Assédio Moral Interpessoal e Assédio Moral Organizacional:

[...] enquanto que o objetivo do assédio moral interpessoal é o de prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com o(s) outro(s), no assédio moral organizacional, o propósito é atingir o trabalhador para se alcançar metas e objetivos organizacionais de melhoria da produtividade e lucratividade, e para reforçar o controle (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p. 75).

Com as definições acerca do tema, evidencia-se que a conduta de assédio moral laboral ocorre através de comportamentos abusivos praticados pelo assediador contra o assediado, nas palavras de Alkimin (2005) são sujeitos do assédio:

Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado (ALKIMIN, 2005, p. 43).

Após a exemplificação de alguns conceitos de assédio moral, evidenciamos que as formas de assédio moral variam conforme os sujeitos envolvidos e a relação hierárquica que ocupam no ambiente de trabalho. Conforme a classificação, existem quatro principais formas de manifestação da violência no ambiente de trabalho: o Assédio Vertical Descendente; o Assédio Ascendente; o Assédio Horizontal e Assédio Misto. Sendo:

Assédio vertical descendente: o(s) agressor(es) é(são) a chefia e a vítima um subordinado; **Assédio vertical ascendente:** os agressores são um ou mais subordinados e a vítima é um superior hierárquico. Algumas formas utilizadas pelos funcionários é a falsa acusação de assédio sexual e reações coletivas em grupo; **Assédio horizontal:** o(s) agressor(es) é(são) os próprios colegas. Geralmente este ocorre quando os colegas disputam um mesmo cargo ou promoção; **Assédio misto:** os agressores são colegas e chefias (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p. 203, **grifo nosso**).

Segundo Tolfo e Oliveira (2015) o método mais grave de assédio moral é aquele executado pelo superior hierárquico da vítima em que pese àquela conduta abusiva entre colegas de trabalho. De acordo com os autores:

A escolha pelo assédio moral vertical descendente, que é aquele que ocorre de um ou mais superiores hierárquicos para com um ou mais subordinados,

é justificado pelo maior grau de sofrimento psicológico que este tipo de assédio ocasiona nas vítimas. (...) **o assédio moral vertical descendente tem consequências muito mais graves para a saúde da vítima do que o assédio horizontal (que ocorre entre trabalhadores com o mesmo nível formal de hierarquia)**, pois esta se sente mais isolada e tem maior dificuldade de encontrar soluções para a situação (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p. 176, **grifo nosso**).

Nesse cenário, o assédio moral vertical descendente é visto como o assédio mais grave e comum, pois é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o trabalhador. Nesses casos, o chefe usa seu poder para praticar condutas vexatórias contra o empregado gerando um ambiente de trabalho desagradável e adoecedor. O Guia Lilás produzido pela Controladoria-Geral da União no ano de 2023, tratou, dentre outras informações, de elencar uma série de exemplos de condutas ofensivas contra os servidores, empregados ou estagiários em seus locais de trabalho que configuram o assédio moral.

Exemplificando algumas condutas de assédio moral vertical descendente: privar o empregado de informações ou instrumentos essenciais para a execução de suas atividades laborais, não lhe atribuir tarefas com medo do empregado “saber demais” provocando a sensação de incompetência, humilhação ou desleixo, criticar e contestar de maneira exagerada cada decisão ou tarefa do empregado, entregar de maneira exorbitante tarefas ou funções ao mesmo empregado de modo que este não terá condições de desempenhar sozinho tantas tarefas “em cima da hora” para serem resolvidas, exigir que o empregado execute funções urgentes e com prazos urgentes demasiadamente, controlar a frequência e o tempo em que o empregado vai ao banheiro, pressionar para que o empregado não procure seus direitos estatutários ou trabalhistas. Ademais, o presente Guia evidencia que, em muitos dos casos de assédio, a vítima é aquela que já pertence a algum grupo minoritário como as mulheres, os negros, as pessoas com algum tipo de deficiência, os idosos, a população LGBTQIAP+, dentre outros (BRASIL, 2023).

3 ANÁLISE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO QUE TANGE O ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal de 1988 norma suprema do ordenamento jurídico, pilar de direitos e deveres dos cidadãos, tratou por positivizar uma série de garantias

inerentes a toda pessoa humana. Nesse sentido, os direitos fundamentais elencados inicialmente na Carta Magna elucidam alguns desses direitos e deveres.

Logo, o texto constitucional abrange regras e princípios norteadores do ordenamento jurídico, que alguns inclusive, são protegidos pelas cláusulas pétreas que jamais poderão ser abolidas. Essas cláusulas estão positivadas no artigo 60, §4º da Constituição Federal:

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais (BRASIL 1988, grifo nosso).

No que tange os direitos e garantias individuais, apresentam-se divididos em cinco capítulos que são: “Direitos e Garantias Fundamentais” - direitos e deveres individuais e coletivos (Capítulo I), direitos sociais (Capítulo II), nacionalidade (Capítulo III), direitos políticos (Capítulo IV) e partidos políticos (Capítulo V).

Segundo Ingo Sarlet, os direitos fundamentais consistem:

os direitos humanos são compreendidos como os “direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal”, ao passo que os direitos fundamentais são concebidos como os direitos reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional. Além disso, segundo o autor, as noções de direitos humanos e direitos fundamentais não são excludentes ou incompatíveis, estando cada vez mais relacionadas entre si, o que não afasta a circunstância de serem expressões reportadas a esferas distintas de positivação (SARLET et al., 2024, p. 24).

Tais direitos fundamentais são inerentes a toda e qualquer pessoa humana, de modo que tratam de proteger direitos basilares de todo um ordenamento jurídico como o direito à vida, à liberdade, à dignidade, à intimidade da vida privada, ao tratamento igualitário entre homens e mulheres, dentre outros.

Inicialmente no artigo 1º da Constituição Federal, ficam estabelecidos que a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

O Artigo 3º trata por positivar os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. A seguir expostos:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, grifo nosso).**

No que tange à promoção do bem-estar de todos os brasileiros, sem nenhum tipo de preconceito, estão positivados no inciso IV do texto.

Ademais, a Constituição Federal traz à baila no artigo 5º a igualdade de todos os cidadãos, garantindo aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito e proteção à vida, à liberdade, à igualdade, bem como, garante que ninguém será torturado ou sofrerá tratamento degradante (BRASIL, 1988).

Outrossim, é garantido que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Também, a Carta Magna no artigo nº 196 traz como um direito fundamental à saúde, sendo dever do Estado garantir e fomentar políticas públicas que visem redução de riscos à saúde. Desse modo, a proteção do bem-estar dos trabalhadores abrange tal direito fundamental, sendo irrenunciável a proteção física e psicológica dos mesmos (BRASIL, 1988).

Por conseguinte, constata-se que a conduta do assédio moral fere uma série de direitos e garantias fundamentais e inerentes à vida humana e digna. De tal forma, apresenta-se como um fenômeno psíquico-social que gera danos profissionais e mentais na vítima, em alguns casos irreversíveis, denegrindo suas vidas pessoais e também profissionais, violando os direitos fundamentais em várias de suas espécies.

Nas palavras dos autores:

O efetivo combate as práticas do assédio moral contribui para efetivar as garantias dos (as) trabalhadores (as), no que se refere ao direito à vida digna, direito à saúde, direito a um ambiente de trabalho seguro e das liberdades fundamentais (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p. 136).

De acordo com os autores, práticas devem ser fomentadas para combater o assédio sofrido no ambiente laboral e frisa que a organização, as condições de

trabalho e as relações pessoais são condicionantes para a qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

3.1 Das contribuições da organização internacional do trabalho (OIT) acerca do Assédio Moral

Fundada em 1919 em Genebra, na Suíça, a Organização Internacional do Trabalho busca efetivar os direitos e garantias dos homens e mulheres nas organizações de trabalho espalhadas pelo mundo.

No site oficial da OIT, descreve:

Fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-Membro participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ORGANIZAÇÃO, 2019).

Na obra: “Assédio Moral Organizacional (2015)”, em seu capítulo 5 foi abordado o trabalho organizado pela OIT como Organização Internacional em defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, menciona a importante convenção realizada em 2019.

Nessa oportunidade, no dia 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário aniversário da OIT, foi aprovada a Convenção 190, juntamente com a recomendação nº 206. Tal Convenção tornou-se o primeiro instrumento jurídico internacional que versa especificamente sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Nesta oportunidade, pela primeira vez, o assédio moral no trabalho foi reconhecido e normatizado mundialmente (YAMASAKI, 2021).

Ademais, tratou-se por reconhecer que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma das formas de violação aos direitos humanos e, conseqüentemente, uma das formas de violência no ambiente de trabalho. Outrossim, na mesma

oportunidade, debateu-se formas de manter o ambiente de trabalho equilibrado, saudável e digno para todos.

Além disso, a Convenção 190 inclui a proteção dos trabalhadores de empresas privadas e autônomas bem como os estagiários, empregados e voluntários no âmbito público e privado.

Por outro lado, em que pese à legislação, a presente Convenção ressalta no artigo 4º que os membros que desejarem ratificar deverão fomentar na legislação nacional do país direitos inclusivos, integrados e sensíveis ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2019).

Não obstante, ressaltamos que o Brasil não ratificou a Convenção 190, a mesma encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados foi encaminhada pelo Poder Executivo (MSC 86/23). Inclusive, evidenciamos que para entrar em vigor na legislação brasileira, a Convenção 190 deverá ser aprovada pelas duas Casas do Congresso (Câmara dos Deputados e Senado Federal). Segundo última notícia no Site Oficial da Câmara dos Deputados:

Às Comissões de Relações Exteriores e de Defesa Nacional; Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD) Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)¹.

Em suma, a Convenção 190 contém 20 artigos que tratam por positivar uma série de direitos e garantias aos trabalhadores. Dentre eles, o texto normatiza que cabe aos membros que optarem por ratificar a Convenção, um estudo dirigido para atuação nas variáveis sociais do fenômeno de assédio moral, induzindo as empresas a adotarem práticas que inibam o assédio bem como práticas que fomentem o ambiente de trabalho saudável. Sobre os direitos fundamentais do trabalho, a Convenção afirma que os países-membros devem eliminar a discriminação relativa ao emprego ou profissão do indivíduo.

Inclusive, cabem aos países-membros fomentar a real proteção dos direitos trabalhistas no que tange o direito à igualdade, e a não discriminação no emprego ou trabalho, bem como a proteção dos grupos mais vulneráveis, incluindo as

¹ Disponível para consulta em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>> Acesso em: 19 mai. 2024.

mulheres. A promoção de leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019).

Além disso, no texto normatizador, estabelece que cabe aos países-membros a criação de medidas que versem sobre a efetiva proteção das vítimas de assédio moral. Também estabelece que cada país-membro deverá acompanhar e aplicar a legislação e regulamentos nacionais relativos ao assédio moral. Não obstante, a Convenção aborda a proteção contra a vitimização ou retaliação dos réus, vítimas, testemunhas ou denunciantes. Ressalta, por conseguinte, que campanhas de sensibilização, acordos coletivos e políticas de prevenção deverão ser realizadas pelos países-membros (ORGANIZAÇÃO, 2019).

3.2 Estudo do ordenamento jurídico brasileiro no tocante ao Assédio Moral

Na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 estão descritos nos artigos 482 e 483 as condutas que podem modificar o vínculo empregatício, inclusive nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Em que pese o artigo 482, alíneas *j* e *k* da CLT trata por positivar as possibilidades que configuram justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, uma vez configurada a conduta de assédio moral.

Segundo Alkimim (2022) o artigo 482 prevê:

(...) algumas hipóteses que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, na qual pode configurar assédio moral quando o empregado faz desídia no desempenho das respectivas funções para atrapalhar de alguma forma o superior hierárquico (ALKIMIM, 2022, p. 15).

Posteriormente, o artigo 483 da CLT traz as possibilidades de rescisão do contrato de trabalho e de pleitear a devida indenização nas hipóteses cabíveis (BRASIL, 1943). Segundo o dispositivo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (BRASIL, 1943).

Por consequência, em que pese o artigo 483 da CLT:

(...) apesar de não estar contido especificamente em uma das alíneas do art. 483 da CLT, o assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado pode ser inserido em qualquer das espécies que compõem o rol de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal (MARTINEZ, 2024, p. 521).

Assim, é direito da pessoa que sofre assédio moral no ambiente de trabalho pleitear seus direitos no que tange a indenização por danos morais sofridos no ambiente laboral.

Em que pese a responsabilidade civil do agressor, o Código Civil Brasileiro de 2002 tratou por definir em seus artigos 186 e 187 prerrogativas aos direitos violados no que tange o assédio moral, descrevendo:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

De tal forma que, uma vez cometido o assédio moral no ambiente de trabalho, será responsabilizado civilmente o agressor, e se comprovado o crime de assédio, será obrigado a indenizar a vítima com valor estipulado pelo magistrado. Ademais, o Código Civil de 2002 estabelece o direito à reparação por dano sofrido a outrem, no art. 927 "Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo" (BRASIL, 2002).

Outra importante constatação, uma vez ocorrido o assédio entre colegas de trabalho, sem hierarquia no ambiente laboral, Garcia (2024) nos esclarece que:

Se o empregado pratica o assédio moral contra outro colega de trabalho, tem-se a prática de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, conforme o art. 482, alínea *j*, da CLT, o qual prevê o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem (GARCIA, 2024, p. 102).

Em contrapartida, na esfera criminal, ainda não há uma lei específica que trate da tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho, conforme posiciona-se o Senado Federal (2019) ainda não há uma legislação específica para tratar sobre o tema de assédio moral na esfera nacional, mas existem projetos que seguem em tramitação no Congresso Nacional.

Acerca desse viés, está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4742/2001, que atualmente aguarda apreciação pelo Senado Federal para apreciação.

Tal dispositivo jurídico prevê:

Ementa

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Nova Ementa da Redação

NOVA EMENTA: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral (CÂMARA, 2023).

Por outro lado, enquanto o legislador avalia a tipificação do crime de assédio moral, o Código Penal estabelece como crime a perseguição.

Art. 147-A. **Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.**

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

I – contra criança, adolescente ou idoso;

II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma (BRASIL, 1940).

Diante do artigo, podemos evidenciar que a perseguição sofrida no ambiente de trabalho é vista como crime e pode inclusive levar o indivíduo que o comete à prisão, inclusive com aumento de pena se for cometido contra adolescente (jovens aprendizes ou estagiários) ou mulher por condição de gênero.

Nas palavras de Garcia (2024):

Trata-se de crime contra a liberdade pessoal, também conhecido como *stalking*. Se a mencionada conduta ocorrer, de forma sucessiva, no ambiente de trabalho, tendo como vítima o empregado, pode ficar configurado o assédio moral. Nesse sentido, a perseguição reiterada do trabalhador, por qualquer meio (por exemplo, de modo presencial, por telefonemas, meios eletrônicos ou digitais), ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, pode caracterizar o assédio moral no trabalho (GARCIA, 2024, p. 101).

Diante das discussões e tipificações acerca do tema, há estados que garantem amparo em esferas estaduais visando a proteção dos empregados e servidores públicos.

A exemplo, o estado do Rio Grande do Sul, aprovou a Lei 12.561 de 12 de julho de 2006, que versa a proibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho no âmbito da administração pública estadual direta bem como as instituições autônomas. Além de garantir que os órgãos públicos e autônomos tomem providências em relação às medidas necessárias de prevenir e repelir condutas abusivas entre os servidores públicos e trabalhadores autônomos.

Outrossim, é salutar destacar que no âmbito da administração pública, o assédio moral se manifesta através de conduta abusivas desencadeadas por atos de violência verbal e violência psicológica. Nesse sentido, a abordagem do tema compete ao Direito Administrativo, permitindo assim diversas possibilidades de pesquisa sobre o assédio moral dentro das repartições públicas. Num sentido de contribuir para os avanços de estudos sobre o caso, possíveis sanções aos agentes assediadores, além de contribuir para desenvolvimento de políticas de prevenção, com intuito de evitar a exclusão da vítima do mundo do trabalho público (OHLWEILER, 2020).

Diante das formas de trabalho no funcionalismo público, em alguns casos, as relações pessoais acabam desencadeando uma série de condutas vexatórias, tendo em vista que os órgãos públicos são marcados por grande número de pessoas, uma relação bastante dividida entre hierarquia e subordinação, além de ambientes

marcados por disputas de poder entre colegas de trabalho, manifestando um misto de sentimentos negativos como por exemplo a cobiça, inveja, arrogância. Um indicador importante para analisar os casos de assédio moral na administração pública são a discricionariedade do administrador que permite uma margem para a tomada de decisões (OHLWEILER, 2020).

Nas palavras de Freitas:

(...) pode-se, assim, compreender a discricionariedade administrativa legítima como a competência administrativa (não mera faculdade) de avaliar, escolher, no plano concreto, as melhores consequências, mediante justificativas válidas, fática e juridicamente aceitáveis, observados os requisitos da efetividade do direito fundamental à boa administração pública (FREITAS, 2013, p. 344).

Diante da abordagem, ressalta-se que a aplicação de sanções disciplinares poderão ser aplicadas através de:

(...) aplicação de advertência em nome da disciplina no serviço público; decisão administrativa sobre a lotação de servidor para melhor adequação de espaços, em nome da disciplina; a suspensão de servidor do exercício de suas atividades laborais, instauração de sindicância administrativa, bem como o exercício de competência administrativa para formar equipe em operações especiais, deixando a vítima assediada de fora. Outras utilizações de competências administrativas são dignas de nota (OHLWEILER, 2020, p. 92).

Ressalta-se ainda que o ato discricionário do agente responsável nada impede o trabalho do Poder Judiciário que poderá ser provocado e consequentemente, julgar o caso de assédio moral sofrido no ambiente de trabalho.

4 APONTAMENTOS EM RELAÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

Nas últimas décadas, o tema voltado à implementação de políticas públicas no Brasil ganhou maior relevância. Efetivamente, o legislador precisou criar mecanismos que, de fato, fossem capazes de garantir os direitos já positivados no ordenamento jurídico. Conforme menciona Hannah Arendt em sua obra *Origens do totalitarismo*, “o primeiro dos direitos do homem é o direito a ter direitos” (ARENDR, 2006, p. 5).

Assim, para garantir os direitos do homem, num Estado Democrático de Direito, surgem as políticas públicas, responsáveis pela realização material dos direitos e garantias individuais ou coletivas.

Segundo a jurista, advogada e professora Maria Paula Dallari Bucci, define as políticas públicas como:

Política pública é o programa de ação governamental que resulta de um conjunto de processos juridicamente regulados - processo eleitoral, processo de planejamento, processo de governo, processo orçamentário, processo legislativo, processo administrativo, processo judicial - **visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados** (SMANIO; BERTOLIN, 2013, p.17-18, **grifo nosso**).

De fato, as políticas públicas funcionam como ferramentas criadas por iniciativa do governo para desenvolver mudanças benéficas para a sociedade. Nas palavras de Smanio e Bertolin (2013):

As Políticas Públicas são instrumentos importantes para a concretização dos Direitos Fundamentais. Exigem atuação da Administração Pública, dos órgãos e Poderes do Estado na sua consecução. O arcabouço normativo que constitui as Políticas Públicas deve trazer a sua legitimação e eficiência (SMANIO; BERTOLIN, 2013, p.12).

Frisa-se que para eficácia das políticas públicas na sociedade são necessárias uma série de tramitações por parte das entidades governamentais a fim de efetuar o alcance desses direitos. Nesse sentido, a Carta Magna garante que os órgãos e entidades da administração pública, individual ou conjuntamente, deverão realizar avaliação das políticas públicas, inclusive auxiliando na divulgação do objeto a ser avaliado e dos resultados alcançados com as mesmas na forma da lei (BRASIL, 1988).

Ademais, a inclusão das políticas públicas no Brasil busca incentivar a inserção de determinados grupos sociais minoritários em diversas pautas coletivas como a saúde, educação, desenvolvimento, habitação, entre outros. Outrossim, cabe ressaltar que para a criação de uma política pública, esta deverá ser implementada por atividades governamentais e não por ações de entidades particulares. Porém, salienta-se a importância do fomento de entidades particulares na realização e divulgação das políticas públicas de combate ao assédio também nas empresas privadas.

Em alusão a implementação das políticas públicas, “uma determinada política não pode ser considerada pública a menos que seja adotada por uma instituição governamental”. Apenas poderá implementar a iniciativa bem-sucedida “originária da sociedade civil que acabe incorporada pela atividade governamental” (SMANIO; BERTOLIN, 2013, p. 18).

Em contrapartida, no tocante ao sucesso da implementação das políticas públicas na área desejada Lima aponta:

A semelhança ou o distanciamento da implementação em relação ao plano que lhe deu origem é, aparentemente, um objeto de pesquisa dos mais valorizados nesse campo. Ou seja, a implementação é, na maioria das vezes, observada a partir do plano que lhe deu origem. Por isso, fala-se tanto sobre os problemas de implementação, o que, *grosso modo*, expressa a seguinte ideia: o sucesso da política seria resultante da perfeição de seu desenho, mas seu fracasso seria derivado da forma como ela foi executada (LIMA, 2014, p. 52).

Inquestionavelmente, as políticas públicas exercem funções sociais importantes para a sociedade de forma que busca equiparar direitos e desenvolver projetos/ações em prol da coletividade. Porém é questionável a eficácia das políticas públicas, se não forem bem “desenhadas” pelas autoridades competentes.

Segundo Tude (2010) a efetividade das políticas públicas dependem dos atores estatais (entidades governamentais) e atores privados (sociedade civil). De modo que em ações conjuntas promoverão o sucesso e influência das políticas públicas.

Na sequência, no que tange às tipologias das políticas públicas, a atualmente aceita pela doutrina majoritária é a do famoso cientista político, Theodore J. Lowi que as classificou em quatro tipos distintos: Políticas Públicas distributivas, Políticas Públicas redistributivas, Políticas Públicas regulatórias e Políticas Públicas constitutivas.

A primeira - Política Pública distributiva - estabelece a concentração de algum benefício para um determinado grupo social, em detrimento dos demais, buscando reaver direitos a algum grupo minoritário.

Como citado por Celina Souza (2006), a política distributiva, em geral, alcança um grande número de pessoas na sociedade como, por exemplo, as políticas da previdência social no Brasil que subsidiam aposentadorias e benefícios para trabalhadores rurais, pessoas com deficiência, entre outros.

O benefício é específico e concentrado, mas seu custo é difuso na sociedade (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015, p. 20).

A segunda - Política Pública redistributiva - tem como objetivo beneficiar uma determinada categoria resultando custos sobre as outras. A chamada “soma zero”.

A política de incentivo fiscal para determinados segmentos industriais no Brasil representa bem o modelo de política redistributiva, no qual setores são beneficiados sistematicamente, em detrimento de outros. Neste exemplo, específico, é importante ressaltar que a renúncia fiscal do governo possui limites legais impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Desse modo, ao incentivar uma determinada área da economia, deve ocorrer um aumento de arrecadação em outro segmento (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015, p. 21).

A terceira - Política regulatória - busca regular o Estado criando regras ou comportamentos objetivando contribuir para processos burocráticos.

Ela é desenvolvida em grande parte em um ambiente pluralista predominante e para sua aprovação é necessária uma demonstração de força entre os atores. Este tipo de política envolve burocratas, políticos e grupos de interesses. A regulamentação de serviços de utilidade pública como energia e telecomunicações são exemplos de uma política pública regulatória (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015, p. 20).

A última - Política Pública constitutiva - busca regulamentar a criação das políticas públicas, trazendo normas e requisitos necessários.

Como não se trata necessariamente sobre a prestação concreta de serviços demandados pela sociedade em geral, este tipo de política pública fica na arena dos atores governamentais. [...] onde se encontra acima das demais políticas públicas, já que ela tem o papel de estabelecer regras não somente sobre os poderes, mas sobretudo sobre princípios existentes para estabelecimento das demais políticas públicas. Em nossa história recente, podemos argumentar que os governos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso apresentaram como *meta-polícies* a área econômica, enquanto os dois mandatos do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva concentraram-se nas políticas sociais de redução da pobreza e da desigualdade (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015, p. 22).

Evidenciando assim a importância de cada uma dessas políticas públicas, observando atentamente seus objetos e mecanismos de execução.

4.1 Exemplificação de Políticas Públicas no combate ao assédio moral no trabalho implementadas no Brasil

Diante do exposto, no que diz respeito a criação de ações governamentais em prol da proteção ao assédio moral no ambiente de trabalho, foram criadas algumas políticas públicas de enfrentamento. Tais políticas enquadram-se nas políticas públicas distributivas: são aquelas criadas a partir da necessidade de um grupo social determinado, nesse caso, as pessoas vítimas de assédio moral no trabalho.

Dessa forma, exemplifica-se algumas políticas públicas implementadas para auxiliar no enfrentamento do assédio moral nos ambientes laborais, bem como, tais mecanismos auxiliarão no encorajamento das vítimas a enfrentar com veemência os abusos sofridos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, sabe-se que existem ações governamentais e sociais para sanar esse tipo de assédio. Atualmente, os maiores programas governamentais se manifestam através de cartilhas, propagandas públicas e também da legislação vigente no país.

Assim, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, tal Resolução trata da proteção dos servidores do Poder Judiciário no que tange à proteção contra assédio moral e o assédio sexual no local, o mesmo compreende “a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes” (CNJ, 2020).

Ademais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho criou a Resolução CSJT n°. 360, de 25 de agosto de 2023 que institui a Política de Prevenção de Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Tal regulamento traz à tona “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (CNJ, 2020).

Na sequência, a Controladoria Geral da União, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher lançou no ano de 2023 um guia denominado “Guia Lilás” com o objetivo de trazer orientações para a prevenção e tratamento do assédio

moral e assédio sexual no âmbito de trabalho do Governo Federal. Tal campanha tratou por conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo a Guia Lilás:

O que é assédio moral? O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima (BRASIL, 2023).

Além de conceituar o assédio moral, a presente Guia traz exemplos de condutas assediadoras, estabelece que divergências no trabalho não configuram necessariamente o assédio, argumenta os motivos relevantes para a vítima denunciar, bem como disponibiliza *site* oficial da Ouvidoria para receber as denúncias além de esclarecer que poderão apresentar queixa na Delegacia de Polícia Civil mais próxima (BRASIL, 2023).

Por outro lado, exemplificando uma política pública na esfera estadual, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul em 2022 criou cartilha para a prevenção, enfrentamento e combate do assédio moral no ambiente de trabalho. Na Cartilha intitulada: “Assédio moral, Sexual e Discriminação: nós precisamos romper o silêncio e falar sobre isso”; aborda o tema minuciosamente, estabelece percentual de casos de assédio sofridos no Poder Judiciário, e canais de denúncia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, no decorrer deste artigo científico constatou-se que o assédio moral no ambiente de trabalho apresenta-se desde os primórdios das civilizações. Com os avanços tecnológicos, sociais, industriais as atividades desempenhadas durante o labor foram se modificando, e conseqüentemente, os trabalhadores foram se reinventando nas formas de trabalho e também nas relações entre os colegas, seja nas repartições públicas ou empresas privadas.

Evidencia-se que o marco das discussões acerca dos temas relacionados ao adoecimento mental ganharam relevância apenas no século XXI. De modo que

somente nos últimos anos as discussões sobre o assédio moral no trabalho ganharam força nas esferas internacionais e nacionais.

Destaca-se que a discussão acerca do assédio moral no Brasil é importante, e que inclusive, alguns brasileiros sofrem assédio moral no ambiente de trabalho e desconhecem esta conduta abusiva.

Sabe-se que é pertinente o debate sobre as formas de enfrentamento do assédio moral no trabalho, e no decorrer deste trabalho, evidenciou-se que a legislação e as políticas públicas vão ao encontro uma da outra nesta busca pelo combate do assédio moral no trabalho.

Acredita-se na pertinência da tipificação do assédio moral no rol dos Crimes Contra a Liberdade Individual, contidos no Código Penal, como está em tramitação no Senado Federal; e frisa-se que as políticas públicas são aliadas positivas no que tange ao combate e a prevenção do assédio moral, de modo que poderão ser mais utilizadas em campanhas midiáticas, cartilhas, campanhas em escolas e universidades, por exemplo. Por fim, é salutar que políticas públicas regulatórias sejam implementadas para fomentar a criação de políticas públicas distributivas em que pese o assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUM, Ricardo; RISCADO, Priscila; MENEZES, Monique. Políticas públicas: conceitos e análise em revisão. **Agenda política**, v. 3, n. 2, p. 12-42, 2015.

ALKIMIM, Gabriel Cavalcante. **Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da legislação brasileira**. 2022.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em 30 mai. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 31 mai. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Serviço de Informação ao Cidadão da Controladoria-Geral da União (SIC/CGU)**. [Brasília]: CGU [2023]. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>. Acesso em 27 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em 24 mai. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 28 mai. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 360/CSJT**, de 25 de agosto de 2013. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351/CNJ**, de 28 de outubro de 2020. Diário Eletrônico do Conselho Nacional de Justiça: caderno administrativo do Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF.

FIORELLI, José Osmir; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé; FIORELLI, Maria Rosa. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. São Paulo: Atlas, 2015. [recurso online]. ISBN 9788522497898.

FONSECA, Pedro Augusto Resende da. Transtorno de Ansiedade: Uma Revisão Bibliográfica Sobre o Mal do Século XXI. **Revista Contemporânea**, v. 3, n. 8, p. 12669-12677, 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, p. 155-155, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 19. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. [recurso online]. ISBN 9788553622849.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

LIMA, Luciana Leite; D'ASCENZI, Luciano. Estrutura normativa e implementação de políticas públicas. **Avaliação de políticas públicas**. Porto Alegre: UFRGS, 2014. p. 50-63, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. [recurso online]. ISBN 9788553621125.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2017.

OHLWEILER, Leonel Pires. Assédio moral e castigo: a face perversa da administração pública. **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 20, n. 79, p. 285-315, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>> Acesso em 25 jun. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. [recurso online] ISBN 9786555590913.

PEDUZZI, M. Trabalho em equipe. In: PEREIRA, I. B., LIMA, J. C. F. Dicionário da educação profissional em saúde . 2.ed. **Rev. Ampl.** Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

RIO GRANDE DO SUL. Assembleia Legislativa. **Lei Complementar nº 12.561**. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual de 12 de julho de 2006. Porto Alegre, RS.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 13. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. [recurso online]. ISBN 9788553621163.

SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013. [recurso online]. ISBN 9788522484072.

TOLFO, Suzana; OLIVEIRA, Renato. **Assédio Moral no Trabalho: Características e intervenções**. 1. ed. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015. 281 p.

TUDE, João Martins; FERRO, Daniel; SANTANA, Fabio Pablo de A. **Políticas públicas**. Curitiba: IESDE Brasil SA, v. 1, 2010.

YAMASAKI, Julia Cavalcante. **A Convenção 190 da OIT e o assédio moral no Brasil: possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador**. 2021.