

# PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO



JUSTIÇA FEDERAL  
Conselho da Justiça Federal

Vida  
Legal

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO CJF



**JUSTIÇA FEDERAL**  
Conselho da Justiça Federal

# CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

**Presidente:** Ministro HUMBERTO EUSTÁQUIO SOARES MARTINS

**Vice-Presidente e Corregedor-Geral da Justiça Federal:** Ministro JORGE MUSSI

## **Membros Efetivos**

Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA

Ministro SEBASTIÃO ALVES DOS REIS JÚNIOR

Ministro MARCO AURÉLIO GASTALDI BUZZI

Desembargador Federal ÍTALO FIORAVANTI SABO MENDES

Desembargador Federal MESSOD AZULAY NETO

Desembargador Federal MAIRAN GONÇALVES MAIA JÚNIOR

Desembargador Federal RICARDO TEIXEIRA DO VALLE PEREIRA

Desembargador Federal EDILSON PEREIRA NOBRE JÚNIOR

## **Membros Suplentes**

Ministro MARCO AURÉLIO BELLIZZE OLIVEIRA

Ministra ASSULETE DUMONT REIS MAGALHÃES

Ministro SÉRGIO LUÍZ KUKINA

Desembargador Federal FRANCISCO DE ASSIS BETTI

Desembargador Federal GUILHERME CALMON NOGUEIRA DA GAMA

Desembargadora Federal CONSUELO YATSUDA MOROMIZATO YOSHIDA

Desembargador Federal FERNANDO QUADROS DA SILVA

Desembargador Federal ALEXANDRE LUNA FREIRE

## **Assento permanente (uso da palavra, sem direito a voto)**

Juiz Federal EDUARDO ANDRÉ BRANDÃO DE BRITO FERNANDES – Presidente da Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe)

Dr. LUIZ CLÁUDIO ALLEMAND – Representante do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Subprocurador-geral da República FRANCISCO RODRIGUES DOS SANTOS SOBRINHO – Representante do Ministério Público Federal.

## **Secretário-Geral**

Juiz Federal Marcio Luiz Coelho de Freitas

# COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

## **Diretoria Executiva de Administração e Gestão de Pessoas**

Jodelmir Pereira de Souza (coordenador)

Janaína Marques Alves

## **Corregedoria Geral da Justiça Federal**

Cristiane Meirelles Ortiz

## **Secretaria de Estratégia e Governança**

Elaine Nóbrega Borges

## **Assessoria Especial de Segurança Institucional e de Transporte**

Érico Alessandro Fagundes

## **Setor de Saúde e Bem-Estar**

Raquel Cardoso dos Santos





## **ELABORAÇÃO**

**Diretoria Executiva de Administração e de Gestão de Pessoas**  
Jodelmir Pereira de Souza

**Secretaria de Gestão de Pessoas**  
Rose Marie de Thuin

**Subsecretaria de Benefícios e Políticas de Pessoas**  
Pablo Fernando Pessôa de Freitas

**Seção de Qualidade de Vida**  
Tatiana Bittencourt Garcia

**Seção de Planejamento Estratégico**  
Rogério Rodrigues da Silva

**Revisão**  
Centro de Revisão de Documentos e Publicações - CEREVI

**Diagramação e Capa**  
Secretaria de Gestão de Pessoas

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>ASSÉDIO MORAL</b>	<b>10</b>
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>15</b>
<b>DISCRIMINAÇÃO</b>	<b>18</b>
<b>FLUXO E CANAIS DE DENÚNCIAS</b>	<b>20</b>
<b>RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>22</b>

# INTRODUÇÃO

por Rogério Rodrigues da Silva

O trabalho é também um dos definidores do ser humano. Isso porque permite sua realização pessoal, sua inserção no mundo e a construção de sua identidade social. Para Freud (1930), o trabalho é mesmo um dos caminhos para a felicidade. É a partir do trabalho que o homem entra em contato com a realidade social, transforma-a e é modificado por ela. Sob esse viés, Arendt (1987) advoga que o trabalho representa uma alteração humana sobre a natureza com objetivos de responder àquilo que é um desejo humano, com permanência e durabilidade histórica.

Ampliando o aspecto meramente físico do trabalho e voltando o olhar para a relação psíquica aí estabelecida, o trabalho pode assumir um caráter estruturador ou patogênico do sujeito. Estruturador quando há condições de equilíbrio entre atividade produtiva, coordenação dos agentes do trabalho e mobilização subjetiva do trabalhador. Patogênico quando do estabelecimento de falta de confiança, de insuficiência e contradições entre a racionalidade do trabalhador e o que está sendo imposto pela organização do trabalho.

É nesse ambiente patogênico de descumprimento do direito a um ambiente de trabalho saudável e cujos efeitos são de diversas envergaduras que o assédio, moral ou sexual, insere-se. A definição mais clássica deste constructo é a proposta pela psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002):

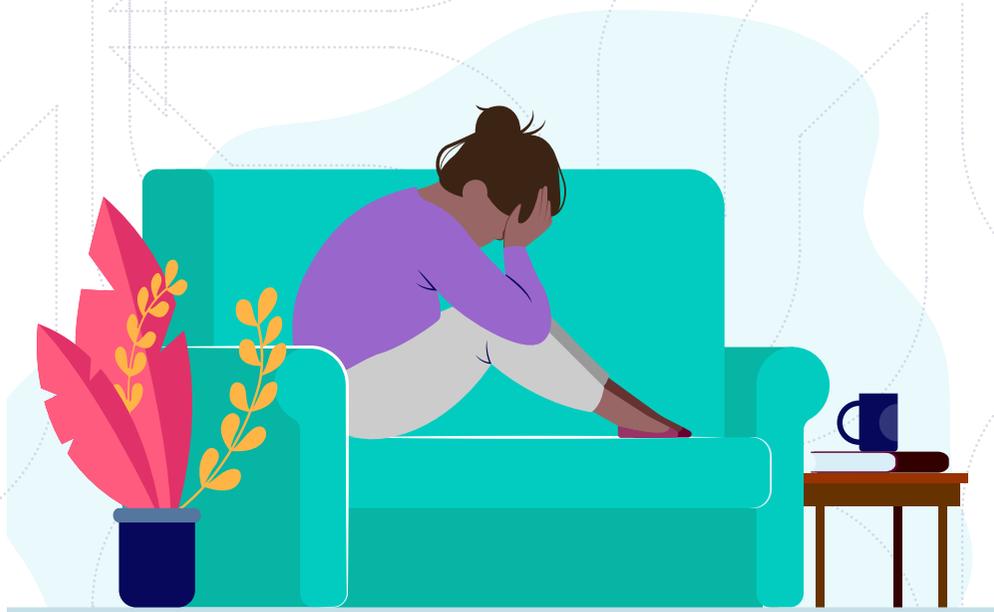
“[...] o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Nessa perspectiva, há de se considerar a repercussão da conduta abusiva à saúde da vítima, a periodicidade da ação, a duração do ato faltoso e a intencionalidade do agressor. De acordo com Hirigoyen (2002), os comportamentos de assédio podem se dar sob quatro perspectivas:

- a) deterioração proposital das condições de trabalho (Ex.: atribuir atividade de complexidade inferior ou superior às competências normativas do trabalhador a fim de induzi-lo a erro);
- b) isolamento e recusa de comunicação;
- c) atentado contra a dignidade (Exs.: gestos de desprezo, críticas à vida privada);
- d) violência verbal, física e sexual (Ex.: insinuações, ainda que sutis, de natureza sexual; ameaças de violência física).



As consequências do assédio, sexual ou moral, não se restringem à relação individual, mas pode ser também organizacional e até mesmo social. Para o trabalhador, são descritas na literatura, entre as várias reações do assédio: insônia, alcoolismo, depressão, síndrome do pânico, distúrbios digestivos, desconforto em voltar ao trabalho, comprometimento das relações afetivas (laborais e familiares), perda de libido e em casos mais extremos (mas não menos raros), de tentativas de suicídio. Para as organizações, algumas das consequências do assédio são: redução da capacidade produtiva, aumento do absenteísmo e da rotatividade, desmotivação no trabalho, custos com processos judiciais e falta de pessoal. Não se trata, portanto, apenas de entender e diagnosticar sintomas, mas de compreender a multidimensionalidade do assédio e agir sobre suas verdadeiras causas.



No contexto do assédio moral organizacional, como parte ou consequência de uma política institucional, esse tipo de assédio está atrelado ao aumento da produtividade, ao reforço à submissão às regras, mediante pressão por metas, sobrecarga de trabalho e redução de pessoal. Neste cenário de modernidade de gestão e de precarização cada vez maior do mundo do trabalho, importa avaliar a pressão pela adesão a parâmetros ditos “gerenciais”, que em nome de uma eficiência necessária à atividade, exclui os que não têm as competências e perfis adequados.

No âmbito do serviço público, o assédio está atrelado à usurpação de poder conferido à Administração para o direcionamento das relações laborais. Desse modo, é preciso considerar que os gestores, apontados muitas vezes como agressores, também estão submetidos a pressões e a estratégias, muitas vezes abusivas, sem autonomia para repensá-las e transformá-las (Soboll, 2008). Nesse contexto, fica cada vez mais nítida a responsabilidade da Administração em lidar com o despreparo dos gerentes que não possuem habilidades e competências para resistir às pressões que a gestão moderna requer.

Embora haja uma evolução da legislação, tal como a flexibilização do normativo trabalhista (Ex.: mudanças introduzidas na CLT pela Lei n. 13.467, 13 de julho de 2017) ou a precarização da atividade do servidor público (proposta pela Reforma Administrativa), observa-se uma intensificação de um hiato para a correta identificação, proteção e até punição pela violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, direito fundamental do trabalhador garantido pela Constituição Federal. A intensificação dessa questão pode ser observada na repercussão e na busca cada vez maior de reparação a danos no contexto de processos administrativos disciplinares. No Executivo Federal, de acordo com as estatísticas da Controladoria-Geral da União (CGU), no período de 1º de janeiro de 2014 até 11 de abril de 2019, foram registrados 906

processos sobre assédio moral, sendo julgados 278 processos, dos quais 94 servidores foram punidos. Fora dos órgãos públicos, observa-se um grande número de ações na Justiça pelo reparo a danos relacionados ao assédio moral. Para se ter uma ideia, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, em 2018, foram registradas na Justiça do Trabalho mais de 56 mil ações trabalhistas envolvendo tal assunto. Embora os números cresçam, há uma dificuldade para a Justiça estabelecer o nexo causal entre o assédio e uma eventual situação de adoecimento ou dano moral. Nesse condão, os principais obstáculos a transpor são a insuficiência de dados oficiais e o receio de servidores e empregados em denunciar.

Ante o exposto, verifica-se que a incidência do assédio no serviço público não é rara, o que aponta para a necessidade de atenção da Administração à questão jurídica e legal, mas também de apoio a servidores. Nesse sentido, a gestão moderna deve transpor as inevitáveis transformações do mundo do trabalho de modo que as relações de poder sejam limitadas a um ambiente seguro e saudável. Nesse ponto, não cabe à Administração lidar com o assédio apenas como parte do mundo de pessoas doentes, frágeis ou inadequadas. Importa pensar que a repetitividade e a sobreposição de diferentes agressões, morais ou não, degradam sobremaneira o bem-estar e, principalmente, a saúde daqueles que as sofrem e, a reboque, colocam em risco a boa prestação de serviço à sociedade. Cabe, portanto, à Administração resgatar uma gestão (pós-moderna?) que considere a multidimensionalidade e multilateralidade do trabalho, que valorize a subjetividade de seus colaboradores, criando nas instituições um ambiente compatível, incluídos aí canais eficientes e seguros de acolhimento de queixas e/ou denúncias, com todos os princípios constitucionais de direitos garantidos ao trabalhador, mas, além desses, com os princípios éticos e morais da dignidade da pessoa humana, seja servidor público ou não.

# ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste no processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Na prática, é uma forma de violência moral que se refere à conduta abusiva, com o objetivo de perseguir, ofender, ridicularizar, inferiorizar, desqualificar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente a vítima, podendo acarretar danos relevantes à sua saúde, além de deteriorar o ambiente de trabalho.

No serviço público, o assédio apresenta-se de forma sutil: na avaliação de desempenho, no receio da perda de um cargo ou de uma função, colocando o servidor à disposição, transferindo-o de local de trabalho ou obrigando-o a executar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, entre outros.

O assédio pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e ações indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores percebam que o abuso de poder, nem sempre intencional, traduz-se numa forma de violência psicológica. Porém, isso não retira a gravidade do assédio e dos danos causados às vítimas, que devem procurar os meios para cessar o problema.



Todo esse cenário do assédio aponta para uma degradação das condições de trabalho, onde prevalecem atitudes hostis e condutas negativas. E aqui cabe a distinção das três formas diferentes do assédio moral:

**ASSÉDIO MORAL VERTICAL** – Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, gestores e subordinados, e subdivide-se em:

**DESCENDENTE:** assédio caracterizado pela pressão dos gestores em relação aos servidores/colaboradores.

**ASCENDENTE:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.



**ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL** - Ocorre entre trabalhadores que pertencem ao mesmo nível hierárquico. Geralmente provocado pela alta competitividade entre colegas de trabalho.



**ASSÉDIO MORAL MISTO** - Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada tanto pelos gestores, quanto pelos colegas de trabalho. Ou ocorre quando o gestor é assediado pelos pares e pelos subordinados e/ou superiores.



Cabe ratificar que a prática do assédio não se confunde com os atos de gestão administrativa. A delegação de atividades visando atender ao interesse da Administração, a movimentação para outra unidade, a alteração do turno de trabalho ou a destituição de funções comissionadas sem intuito discriminatório não caracterizam assédio moral, desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.

Dessa forma, importa fazer uma distinção clara entre o que pode e o que não pode ser considerado assédio moral.

## PODE SER ASSÉDIO MORAL

- Atribuir atividades incompatíveis ao cargo.
- Exigir a execução de tarefas em prazos inexequíveis.
- Contestar sistematicamente as atitudes e criticar o trabalho realizado.
- Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com os colegas e superiores hierárquicos.
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional.
- Deixar de atribuir tarefas ao servidor, deixando-o, propositalmente, ocioso.
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos.
- Constranger constantemente o servidor, ridicularizando suas atitudes.
- Fazer críticas em público.
- Dificultar ou impedir promoções ou exercício de funções diferenciadas.
- Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com formas de violência física.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas.
- Impedir o acesso da pessoa assediada a eventos e atividades realizadas no local de trabalho.



## NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL

- Conflitos de ideias, opiniões, interesses, quando há igualdade entre os debatedores.
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho.
- Condições precárias de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único servidor.
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa.
- Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade.
- Controle administrativo dos chefes sobre os servidores.



E no **teletrabalho**? Pode haver assédio moral? As pesquisas indicam que sim, razão pela qual foram listados aqui alguns pontos pertinentes nessa modalidade de trabalho:

- criticar a vida particular do servidor;
- postar mensagens depreciativas em grupos de aplicativos de mensagens e em outras redes sociais;
- desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor;
- sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente, competia a ele executar;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das cobradas dos demais servidores;
- não respeitar a jornada de trabalho do servidor;
- delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade;
- manter vigilância excessiva;
- monitorar a rotina pessoal do servidor; e
- mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.



# ASSÉDIO SEXUAL

Outro aspecto muito delicado do mundo atual do trabalho é o assédio sexual. Com efeitos muito prementes à saúde física e psicológica, o assédio sexual compreende toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Na prática, o assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de galanteios e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual de forma explícita ou sutil. Esse comportamento pode vir em forma de coação, quando alguém promete ascensão profissional em forma de chantagem.

O assédio sexual viola a dignidade e os direitos fundamentais da vítima, tais como liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, valor social do trabalho e o direito ao ambiente de trabalho sadio e seguro.



Conforme a legislação atual, o assédio sexual por chantagem é tipificado como crime e definido como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A). A pena prevista é de detenção, que varia de **1 (um) a 2 (dois) anos**.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível que exista entre colegas ou até mesmo entre o subordinado frente à chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre o assediador e a vítima.

Quando o assediador é servidor público poderá ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O servidor poderá sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após o regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes disfarçadas de “piadinhas ou brincadeiras machistas”, exibição ou compartilhamento de conteúdo pornográfico ou comentários constrangedores devem ser abolidos ou evitados.

O combate ao assédio sexual é uma luta de todos que, independentemente do gênero, desejem um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Na maioria das ocorrências, o assediador é homem e as vítimas, predominantemente, são mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.



## O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- comunicar aos superiores hierárquicos, bem como registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão;
- dizer, claramente, não ao assediador;
- evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
- dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e presentes;
- livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.



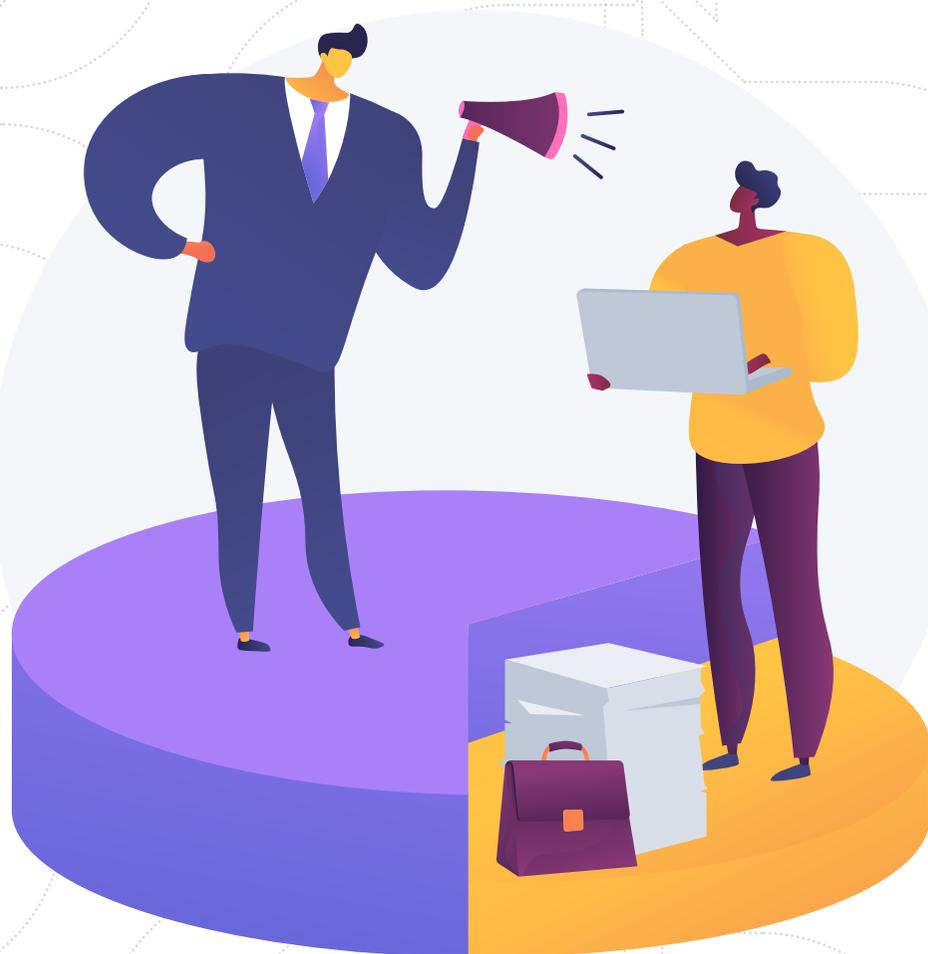
O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade. Enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

# DISCRIMINAÇÃO

A palavra “discriminação”, com base em sua origem, traz a ideia de diferenciar, distinguir ou discriminar. No caso da discriminação no contexto do trabalho, a distinção não é associada a um significado positivo, mas a um tratamento desigual ou injusto, fundamentado em algum tipo de preconceito.

A discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

A prática implica ações ou omissões que violam os direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos. Podem ser individuais (devido a comportamentos, percepções, habilidades, cargos ocupados) ou relacionados a aspectos de gestão na organização (abuso de poder, autoritarismo, violência), refletindo a própria sociedade com suas contradições.



Quando o preconceito dentro das equipes é explícito, fica muito mais fácil identificar os autores e os motivos. O que acontece, no entanto, é que muitas vezes essa discriminação é velada. Quando isso ocorre, é possível perceber que o preconceito se manifesta de algumas formas comuns, tais como:

- não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política, e no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) ou Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT);
- permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.



# FLUXO E CANAIS DE DENÚNCIAS

Não seja vítima ou cúmplice de atos de assédio, pois os danos à saúde do assediado podem ser irreparáveis! Para isso, o Conselho da Justiça Federal criou uma Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, bem como alguns canais de comunicação para receber denúncias de todos que possam enfrentar situações de assédio (moral e/ou sexual) e de discriminações.

No CJF as denúncias devem ser realizadas por meio de um link no Portal do CJF ou por intermédio da ouvidoria, através dos contatos:

## Ouvidoria CJF

☎ (61)3022-7007

🌐 [ouvidoria@cjf.jus.br](mailto:ouvidoria@cjf.jus.br)

Contudo, se você acredita que outros canais externos devem ser acionados, seguem alguns:

Delegacia da Mulher

(61)3207-7391 ou (61)3207-6172

Ministério Público do Trabalho

<https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>

Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário e do MPU no DF

(61)3212-2613

<https://sindjus@sindjusdf.org.br>



# RECEBIMENTO DE DENÚNCIA

**DENÚNCIA**  
(SUPOSTA PRÁTICA DE ASSÉDIO OU  
DISCRIMINAÇÃO)

ENCAMINHAMENTO PELA  
OUVIDORIA

COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO  
SEXUAL

ENCAMINHAMENTO PARA  
APURAÇÃO DOS FATOS

CONDUÇÃO DE PROCEDIMENTO -  
MEDIÇÃO DE CONFLITOS

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hanna. A condição humana. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, 419-434, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BATISTA, Vera. Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem. Correio Braziliense, Brasília, DF, 6 maio 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. Psicologia & Sociedade, Recife, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GFB6YynSDnYbhyTwCG8F99P/?lang=pt>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatt; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?lang=pt>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, Assessoria de Comunicação, 2010. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE-571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Comissão de Ética. Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. Brasília, DF: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, [2015]. 17 p. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/guia-assedio-moral-e-discriminacao>. Acesso em: 7 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 7 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasil). Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília, DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>.

DISTRITO FEDERAL (Brasil). Governo do Distrito Federal. Secretaria de Estado da Mulher; Secretaria de Estado de Economia; Controladoria-Geral. Assédio: prevenção ao assédio na Administração Pública do DF. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, 2020. 24 p. Disponível em: [http://www.cg.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha\\_Prevencao\\_ao\\_assedio\\_na\\_Adm\\_Publica.pdf](http://www.cg.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha_Prevencao_ao_assedio_na_Adm_Publica.pdf). Acesso em: 7 jul. 2021.

FREUD, Sigmund. O mal-estar na civilização. Rio de Janeiro: Imago, 1974. 316 p. (Obras completas de Sigmund Freud, v. 21). Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud (1930/1969).

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. Aletheia, Canoas, n. 22, p. 101-108, dez. 2005. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 7 jul. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 350 p.

SILVA, Rogério Rodrigues da. Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 123-135. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172009000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100010&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 7 jul. 2021.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.



JUSTIÇA FEDERAL

Conselho da Justiça Federal