

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: A PROPOSTA DE UM CANAL DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO PODER JUDICIÁRIOⁱ

Resumo:

O assédio moral é uma temática cada vez mais presente na Administração Pública. O objetivo do estudo é apresentar uma proposta de um Canal de Acolhimento e Denúncia para questões pertinentes ao assédio moral, no contexto de uma organização pública do Poder Judiciário. Investigou-se a conceituação trazida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a realidade do Tribunal de Justiça (TJ), juntamente com relatórios e cartilhas apresentadas por órgãos fiscalizadores como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Tribunal de Contas da União (TCU) e Controladoria Geral da União (CGU), para assim apresentar o Canal de Acolhimento e Denúncia: “#ASSÉDIONÃO”. A pesquisa se caracteriza como pesquisa-ação exploratória com abordagem qualitativa. Tratar-se-á de um canal vinculado a Agenda 2030, de fácil acesso, atendimento célere e efetivo, passando pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio tanto no início do atendimento quanto da sua finalização, deixando dessa forma a Comissão a par do deslinde das notícias de acolhimento ou denúncia. Sugere-se adaptações na Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) com a vinculação de servidores diretamente à Comissão de Prevenção. Com estas alternativas simples e de baixo custo busca-se a efetivação do direito do servidor a um emprego decente e o resguardo da sua dignidade como trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral, Gestão de Pessoas, Dignidade Humana.

MORAL HARASSMENT IN THE PUBLIC ADMINISTRATION: THE PROPOSAL FOR A WELCOME AND REPORTING CHANNEL IN A PUBLIC ORGANIZATION OF THE JUDICIAL POWER

Abstract:

Moral harassment is an increasingly present topic in Public Administration. The objective of the study is to present a proposal for a Reception and Reporting Channel for issues pertinent to moral harassment, in the context of a public organization of the Judiciary. The conceptualization brought by the International Labor Organization (ILO) was investigated, the reality of the Court of Justice (TJ), together with reports and booklets presented by supervisory bodies such as the National Council of Justice (CNJ), the Federal Audit Court (TCU) and General Comptroller of the Union (CGU), to present the Reception and Reporting Channel: “#ASSÉDIONÃO”. The research is characterized as exploratory action research with a qualitative approach. It will be a channel linked to the 2030 Agenda, with easy access, quick and effective service, passing through the Commission to Combat Harassment both at the beginning of the service and at its end, thus keeping the Commission up to date with the development of the news reception or reporting. Adaptations are suggested in the Personnel Management Secretariat (SGP) with the linking of employees directly to the Prevention Commission. With these simple and low-cost alternatives, we seek to realize the public servant's right to a decent job and protect their dignity as a worker.

Key-words: Moral Harassment, People Management, Human Dignity.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral, que até então tratado nas organizações privadas, passou a fazer parte da Administração Pública. É uma situação que usurpa os princípios administrativos e ceifa a dignidade do servidor e seu direito a um trabalho decente, a um meio ambiente saudável e a uma justiça eficaz. Barbosa e Bender (2019) colocam que o assédio moral começou a ser compreendido a partir da década de 1980, como resultado de pesquisas nas quais foram demonstrados os seus efeitos danosos.

A prática do assédio moral na Administração Pública surge mediante o exercício dos poderes administrativos, hierárquico e disciplinar, que, desviados em seus fins precípuos, causam humilhação e situações vexatórias às vítimas (Ohlweiler, 2020a). Inclui-se na Administração Pública os Tribunais de Justiça. Neste sentido, o Conselho Nacional de Justiça (2020a) instituiu a Resolução nº 351, em 2020, que estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Salienta-se que para o Judiciário o aprimoramento da gestão de pessoas é um Macrodesafio da Resolução nº 325 de 2020 (Conselho Nacional de Justiça, 2020b), que trata da gestão estratégica e compreende melhorias do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes. Além disso, o assédio moral está intrinsecamente ligado às temáticas dispostas na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (2016), da qual o Brasil é signatário (Damasceno, 2022). O Poder Judiciário foi o primeiro a implementar a institucionalização da Agenda 2030 e indexar suas bases aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Conselho Nacional de Justiça, 2018).

O problema consiste em não haver no Tribunal de Justiça (TJ) um canal específico de acolhimento e/ou denúncia pertinente ao assédio moral, por vezes se institui uma comissão de prevenção do assédio, mas nem sempre se especificam os procedimentos, atribuições, responsabilidades e ferramentas. Sendo assim, o objetivo deste artigo tecnológico é operacionalizar o Canal de Acolhimento e Denúncia: “#ASSÉDIONÃO” no contexto de uma organização do Poder Judiciário. Assim, a formulação deste canal enseja oportunidade de resguardo de direitos, sendo eles individuais dos servidores e/ou coletivos quanto ao meio ambiente de trabalho e a uma instituição forte.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O serviço público deve ser visto como propulsor da dignidade humana e um dos componentes dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, direito social, conforme o art. 1º, inciso III, e o art. 6º da Constituição Federal (Santin, 2019). A prática do assédio moral fere diretamente a dignidade da pessoa humana e o direito social a um trabalho digno. O assédio moral é um ataque à rotina, à habitualidade, à confiança depositada no outro, acarretando, desta forma, uma perturbação ao indivíduo concernente em dúvidas e inseguranças sobre suas próprias ações, elevado nível de estresse, medo e isolamento (Barbosa & Bender, 2019).

Caracterizado por condutas ou atos omissos, o assédio moral decorre de fatos, repetitivos e duradouros, impregnados de agressividade no trabalho e que objetivam destruir, prejudicar, anular ou excluir alguém (uma ou várias pessoas). Possui natureza hostil, processual, singular e mal-intencionada. Ainda, pode ter como foco secundário a disciplina de um grupo de pessoas (Soboll, 2008). A prática de assédio moral na Administração Pública surge quando os poderes administrativos, hierárquico e disciplinar são desviados de seus propósitos principais, resultando em humilhação e situações vexatórias para as vítimas (Ohlweiler, 2020b).

O assédio no ambiente de trabalho pode ser utilizado como uma estratégia pelos gestores para pressionar os servidores públicos a se submeterem a mudanças. Uma vez que a demissão não é uma opção viável, os gestores não têm a “liberdade” de concretizar seus desejos diretamente. No entanto, eles podem intervir na equipe, forçando o trabalhador a se conformar ou encontrar outra solução. Para isso, eles se aproveitam da estrutura hierárquica para perseguir, humilhar e criar um ambiente de terror psicológico, levando o servidor a buscar alternativas, como solicitar uma transferência de setor, afastamento por motivos de saúde ou, em último caso, a demissão (Schlindwein, 2019).

O assédio moral, atua de forma paradoxal, uma vez que a Administração Pública deve primar pela isonomia nas relações e, no entanto, ante ao desvio das funções administrativas e do poder burocrático, faz dos próprios agentes públicos vítimas de situações humilhantes e constrangedoras cotidianamente (Ohlweiler, 2020a). Os fenômenos que ocorrem dentro das organizações, como o assédio moral, estão intimamente ligados ao contexto sociocultural, político e histórico em que essas organizações estão inseridas (Rodrigues; Freitas, 2014).

O assédio moral surge a partir de papéis organizacionais e encontra espaço em questões ou aspirações organizacionais e institucionais, o que torna a própria organização corresponsável pelos atos prejudiciais que ocorrem em seu ambiente. Dessa forma, no assédio moral, a violência ocorre no local de trabalho por meio de relações de poder consideradas abusivas, que envolvem ameaças e intimidações (Paula; Motta & Nascimento, 2021).

A gestão do trabalho não só permite como por vezes incentiva que o assédio moral aconteça: doente está o ambiente de trabalho. Schlindwein (2019) expõe que há indícios de que as transformações ocorridas no serviço público no Brasil, juntamente com sua estrutura histórica, fizeram do assédio moral uma estratégia de gestão escolhida. Chefes/gerentes, despreparados ou desprovidos da estrutura organizacional necessária, acabam tornando o assédio moral uma obrigação para os gestores em busca de eficiência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Decidiu-se pelo artigo tecnológico porque se trata de uma produção com ênfase profissional, cujo objetivo principal é a resolução de problema, direcionada não apenas a professores e pesquisadores, mas também a profissionais e instituições da Administração Pública (Motta, 2017). Valeu-se da pesquisa exploratória tendo em vista que o tema ainda é pouco abordado (Andrade, 2017).

A pesquisa-ação tem estreita relação com uma ação ou com a solução de um problema coletivo e que conduz uma ação social. Tem características situacionais, elabora-se um diagnóstico de uma situação específica, com o objetivo de se apresentar um resultado prático. Neste estudo os pesquisadores projetam as mudanças (Novaes & Gil, 2009). Assim, com base no contexto se propõe um canal de acolhimento e/ou denúncia quanto ao assédio moral relativo ao assédio moral.

Os tipos de pesquisa utilizados foram a qualitativa para envolver uma abordagem interpretativa do mundo (Lakatos & Marconi, 2017), a bibliográfica para investigar sobre ideologias ou políticas da temática (Gil, 2007) e a documental. Neste último caso considerando principalmente a Resolução nº 240 de 2016 (Conselho Nacional de Justiça, 2016); a Resolução nº 351 de 2020 (Conselho Nacional de Justiça, 2020a) e a Resolução nº 325, em 2020 (Conselho Nacional de Justiça, 2020b).

4 RESULTADOS E PROPOSTA

Apresenta-se a seguir o vínculo com os ODS da Agenda 2030, cenário do Poder Judiciário e se apresenta a proposta do canal #ASSÉDIONÃO.

4.1 Vínculo com os ODS – Agenda 2030

As consequências da violência ou assédio sofridos se acumulam juntamente com outras formas de violência institucional. As implicações são agravadas pelo modo como os ambientes de trabalho lidam com tais ocorrências, mas também, e principalmente, pela responsabilidade do Estado (Araujo, 2022). Desta forma, percebe-se que a prática do assédio moral fere diretamente direitos e garantias fundamentais do trabalhador, Direitos Humanos e Fundamentais.

A ONU traz os Direitos Humanos como tema constante, inclusive na Agenda 2030: a base dos ODS é uma sociedade mais humana, respeito aos semelhantes e ao meio ambiente – é a colaboração para se construir uma humanidade melhor; é o contraposto da centralização do poder (Waldman & Martini, 2018). A Agenda 2030, é um plano de ação global para o desenvolvimento sustentável em escala mundial, visa garantir que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades igualitárias, proteger e preservar o meio

ambiente, promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, fomentar a paz e a estabilidade, além de incentivar a colaboração e a cooperação entre os países (Organização das Nações Unidas, 2016).

Dentro dos 17 ODS, o assédio moral tem ligação direta com: saúde e bem-estar (ODS 3); trabalho decente e desenvolvimento econômico (ODS 8); e, paz, justiça e instituições fortes (ODS 16). Os ODS visam assegurar a proteção dos indivíduos contra o abuso de poder por parte do Estado. Um dos pressupostos fundamentais é a promoção do Estado de Direito, que busca garantir que as liberdades dos cidadãos sejam preservadas de maneira abrangente, beneficiando toda a sociedade (Ahlert & Capponi, 2019).

O ODS 3 trata da saúde e do bem-estar. A saúde é conceituada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. No entanto, esse conceito é de 1946 e abarca uma celeuma atual: a perfeição é inatingível (Segre & Ferraz, 1997). Embora não haja um ambiente de trabalho que possa proporcionar com inteireza o bem-estar físico e mental, pode-se haver formas de deixá-lo mais acolhedor, empático e solidário, para com isso, haver menos espaço para condutas inadequadas.

O trabalho digno, devido ao seu potencial emancipatório e capacidade de afirmar a dignidade humana, desempenha um papel estratégico no processo de governança global e está presente no ODS 8 (Olsson & Lavall, 2020). O trabalho decente é aquele que não desrespeita os Direitos Humanos do trabalhador (Soares, 2020). O local de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo e uma parte significativa de suas vidas. Portanto, deve ser um ambiente de convivência respeitosa, harmoniosa e saudável.

Em um ambiente saudável, gestores e trabalhadores colaboram, buscando diálogo e promovendo a saúde e o bem-estar de todos. Acredita-se que as organizações que incentivam a criação de ambientes de trabalho saudáveis com suas políticas internas alcançam resultados satisfatórios e sustentáveis. No entanto, assim como em qualquer ambiente social, a violência pode ocorrer no local de trabalho (Gomes & Ferreira, 2018).

O ODS 16, que aborda a paz, justiça e instituições eficazes, tem como propósito promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável. Isso envolve garantir o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis (Organização das Nações Unidas, 2016). Visa fortalecer a proteção das pessoas contra abusos de poder estatal e concentração de poder, garantindo que o direito humano às liberdades individuais não seja subjugado por governos, Estados ou maiorias (Waldman & Martini, 2018).

Portanto, a implementação dos ODS além de promover um modelo de desenvolvimento econômico sustentável ambientalmente é imprescindível para a manutenção da vida e da dignidade humana com a consequente efetivação dos Direitos Humanos, de forma ampla (Trevisam & Cruciol Junior, 2019) e, certamente, para a prevenção e o enfrentamento das questões pertinentes ao assédio.

4.2 Contexto e realidade investigada

A Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, foi instituída pela Resolução nº 240 de 2016 (Conselho Nacional de Justiça, 2016) que prevê subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção da saúde em gestão de pessoas, bem como instituir mecanismos de governança para acompanhar essa política e seus resultados. A Resolução nº 351 de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (2020), refere-se à adesão ao pacto pela implementação dos ODS da Agenda 2030. Também, alude à Resolução nº 240 de 2016, do Conselho Nacional de Justiça (2016), e institui a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação com a finalidade de promover um trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Judiciário (Conselho Nacional de Justiça, 2020a).

Há um capítulo específico para que os Tribunais instituem as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Conselho Nacional de Justiça, 2020a). Assim, em atendimento

a determinação do Órgão Fiscalizador, os TJs têm implantado comissões, entretanto, salienta-se, que por vezes apenas instituiu-se a comissão de prevenção, não se atendo a ferramentas necessárias para o desenvolvimento de suas atividades, dentre elas, o canal de acolhimento e denúncia.

Destarte, após a institucionalização da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, é necessário promover a conscientização e sensibilização sobre a temática, podendo criar um canal de acolhimento e denúncia para as demandas. Há situações em que o servidor que sentir a necessidade de acolhimento ou denúncia por qualquer situação referente a assédio, deve preencher um formulário anônimo ou identificado, que poderá ser pelo hotsite, físico, telefone ou presencial, e que será dado encaminhamento.

4.3 Proposta do Canal de Acolhimento e Denúncia: “#ASSÉDIONÃO”

A OIT desempenha o papel de regular as normas trabalhistas em âmbito internacional por meio de convenções, recomendações e resoluções normativas. Essas medidas possuem características de universalidade, levando em consideração as particularidades socioeconômicas dos países, e incentivam os Estados-Membros a aderirem às convenções e recomendações, ao mesmo tempo em que permitem certa flexibilidade na adoção parcial dessas normas (Araujo, 2022).

Um marco histórico nesse contexto é a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecida em 2019, sendo o primeiro tratado internacional a abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Essa convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violações. A Convenção 190 ressalta que tanto a violência quanto o assédio no ambiente de trabalho constituem violações dos direitos humanos e da igualdade (Organização Internacional do Trabalho, 2019). Embora o Brasil ainda não tenha ratificado essa Convenção, ela representa uma ferramenta direcionadora para a adoção de medidas preventivas e proibitivas.

Após pesquisa, não foi encontrado nos artigos científicos dados que pudessem fornecer guia de conduta ou fluxo de atendimento às demandas pertinentes ao assédio. No entanto, alguns órgãos da Administração Pública trataram do tema em relatórios de pesquisas. Verificou-se que o TCU possui Relatório do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (Tribunal de Contas da União, 2022) que após analisar quatro órgãos que já possuíam práticas de prevenção ao combate ao assédio previamente instituídas (TRF 4ª Região, Senado Federal, Controladoria Geral da União, CGU - na administração direta e, na Petrobras - pertencente à administração indireta) propôs um modelo de consolidação das boas práticas sobre a temática em questão.

Ainda, outros órgãos públicos pesquisaram também quanto às formas de prevenção e enfrentamento ao assédio, a exemplo da CGU: “Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal” (Controladoria Geral da União, 2023); o Conselho Nacional de Justiça: “Assédio moral, sexual e discriminação – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário” (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

A Resolução nº 351 do Conselho Nacional de Justiça (2020a) traz conceitos que a equipe técnica deve dominar para poder fazer um atendimento correto. Apresenta-se a diferença entre os tipos de assédios, o que é discriminação, saúde no trabalho. Aponta-se quem é considerado gestor, o que é e quais as formas de cooperação, o que é uma gestão participativa, o que é risco e a importância da transversalidade. Assim, o Canal de Acolhimento e Denúncia aqui proposto abarca questões pertinentes ao assédio moral, assédio moral organizacional, assédio sexual, discriminação e questões relacionadas à saúde no trabalho.

Um canal permanente e preferencialmente nas áreas de gestão de pessoas, tal como preconiza a Resolução nº 351 do Conselho Nacional de Justiça (2020a). O Canal de Acolhimento e Denúncia deve ser sigiloso, contemplar práticas restaurativas para a resolução dos conflitos, ser pautado por uma abordagem transversal e sistêmica (especialmente entre as áreas de gestão de pessoas e saúde).

4.3.1 Fluxo do Acolhimento

A proposta para o canal de acolhimento é que ocorra de forma permanente, de fácil acesso, disponível em destaque no site do Tribunal. Além de um local físico na Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), destinado a receber as demandas. De modo a atender todas as pessoas que trabalhem nas Unidades Judiciárias, com ou sem acesso às tecnologias. Tanto no meio digital como no físico, a pessoa preenche um questionário (que pode ser sem identificação) e em datas preestabelecidas marca um atendimento presencial ou remoto a ser realizado por um profissional de psicologia, lotado na SGP que, em observância ao dever de sigilo profissional, está dispensado do dever de comunicação.

O recebimento da notícia deve passar pela Comissão de Prevenção ao Assédio tanto no início do procedimento, para que esta tome ciência do ocorrido, quanto no final (também para ciência do deslinde da situação quanto por questões estatísticas). Este atendimento não deverá conter registros de nome da possível vítima ou quaisquer outras insígnias que a identifiquem, no entanto, necessitará orientar quanto aos procedimentos em caso de suspeita de assédio e/ou discriminação. Os atendimentos deverão ser pautados em empatia, atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, bem como utilizando de ferramentas para fortalecer a integridade psíquica, a autonomia e a liberdade de escolha da possível vítima.

Se durante o processo de triagem das notícias e após o atendimento individualizado for percebido riscos psicossociais significativos, os profissionais de gestão de pessoas e de saúde poderão tomar medidas urgentes para proteger a saúde e a dignidade das pessoas que sofrem assédio ou discriminação. Essas medidas podem incluir, com o consentimento dos servidores envolvidos, a sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de transferi-los para outra unidade (Conselho Nacional de Justiça).

O trabalhador ofendido poderá contar com apoio profissional, se assim desejar. Outra opção é participar de sessões de mediação de conflito, desde que haja o consentimento dos envolvidos (Tribunal de Contas da União). Importante constar tais indagações: Você deseja que alguma ação seja tomada em relação ao assédio ou discriminação que sofreu? Em caso afirmativo, qual seria? Você gostaria apenas de ser transferido de setor ou tem outra sugestão?

4.3.2 Fluxo da Denúncia

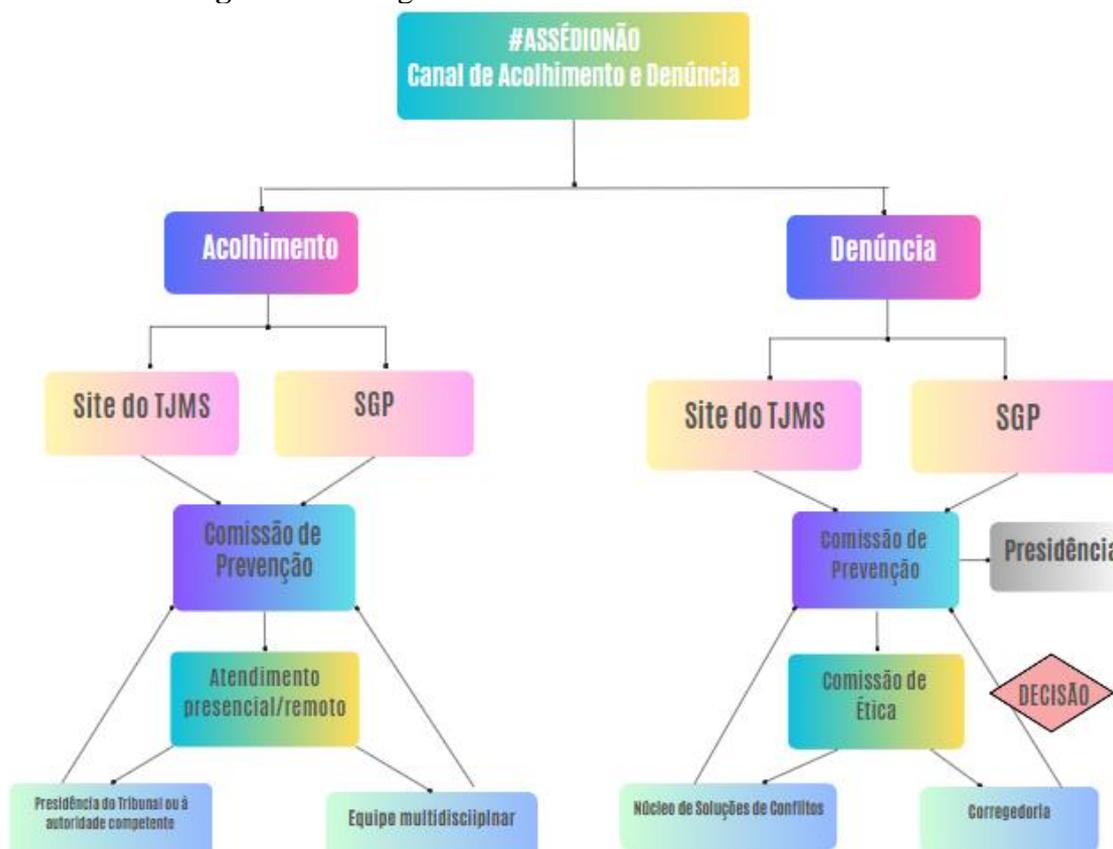
A proposta para a denúncia segue o mesmo caminho realizado pelo acolhimento, no entanto, poderá ser feita não apenas pela suposta vítima, mas por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho. Caso o denunciante seja a própria suposta vítima, a Comissão de Prevenção ao Assédio em verificando que haja indícios de autoria e materialidade do ilícito, encaminhará relatório sucinto à Comissão de Ética que deliberará acerca da utilização de métodos consensuais de resolução de conflitos, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta ou do encaminhamento da notícia para a Corregedoria.

Após a resolução do conflito, sendo ele por vias conciliatórias ou administrativas, será encaminhado documento detalhado à Comissão de Prevenção que, após ciência e apontamentos pertinentes, encaminhará à Presidência do respectivo Tribunal para conhecimento e conclusão das ações. Dentro de todos os processos a vítima pode, caso queira, permanecer em atendimento junto aos profissionais da SGP responsáveis pelos atendimentos psicossociais.

4.4.3 Fluxograma do Canal de Acolhimento e Denúncia #ASSÉDIONÃO

Mediante ao que foi exposto e pensando em sintetizar as informações de maneira visual, apresenta-se a Figura 1.

Figura 1: Fluxograma do Canal de Acolhimento e Denúncia



Fonte: elaborado pelos autores.

Nela expõe-se, de forma simplificada, o Canal de Acolhimento e Denúncia #ASSÉDIONÃO, que poderá ser utilizado por qualquer órgão do Poder Judiciário. Este canal terá um hotsite ou atendimento presencial, onde o servidor, se desejar apenas o acolhimento (e aqui tem de ser a pessoa que se sente infringida em seus direitos fundamentais), pode agendar uma entrevista na SGP, com a equipe técnica responsável com o sigilo necessário para a situação. Ou, caso o servidor queria desde o princípio realizar uma denúncia, o caminho é o mesmo, no hotsite ou na SGP, aqui com a diferença de que a denúncia pode ser feita por terceiros.

Para que haja lisura tanto no acolhimento quanto na denúncia sugere-se que a SGP tenha uma equipe multidisciplinar destacada para atender a Comissão de Prevenção e que estes façam sorteio para atendimento. Estes servidores devem ser constantemente aperfeiçoados na temática de prevenção ao assédio e discriminação para que possam, mediante técnicas múltiplas, exercer o acolhimento dentro do sigilo necessário que muitos casos requerem. Ainda, deve-se haver mais de um servidor para que haja um rodízio nos atendimentos. Estes servidores ficam também vinculados à Comissão de Prevenção, para fins de fornecerem subsídios necessários aos seus membros quando dos relatos técnicos.

Importante também o desenvolvimento de programas de prevenção e divulgação de informações quanto ao Canal.

5. CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES

Nesta pesquisa sobre assédio na Administração Pública abordou-se aspectos históricos, teóricos conceituais e exploratórios, oportunidade em que se encontrou cartilhas e relatórios de órgãos públicos como Tribunal de Contas da União, Controladoria Geral da União e do Conselho Nacional de Justiça. Em todo o material analisado, percebeu-se a importância de um canal para acolher servidores e terceirizados

ligados aos Tribunais bem como para, se for o caso, apurar denúncias de fatos ilícitos.

Um canal de acolhimento e denúncia sobre assédio moral em organizações públicas é uma ferramenta importante para prevenir e combater esse tipo de violação dos direitos humanos e da dignidade dos servidores. O canal deve ser acessível, efetivo e protetivo a fim de assegurar que os denunciadores e os denunciados tenham seus direitos respeitados e sejam protegidos contra qualquer forma de retaliação, intimidação ou constrangimento.

A implantação de um canal de acolhimento e denúncia, nas organizações públicas, tem inúmeros benefícios, dentre eles, promover uma cultura institucional mais ética e respeitosa, prevenir e reduzir os danos causados pelo assédio moral e aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços públicos. Referidos documentos foram utilizados como inspiração para a feitura do canal de acolhimento e denúncia das questões pertinentes a assédio e discriminação dentro de um Órgão do Poder Judiciário.

Apoiando-se nos ODS 3, 8 e 17, utilizou-se as normativas de órgãos fiscalizadores, Conselho Nacional de Justiça, Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas da União, e se desenvolveu um canal intitulado “#ASSÉDIONÃO com caminhos de acolhimento e denúncia das questões relativas ao assédio. Sugere-se adaptações na estrutura da SGP e na forma de atuação da Comissão de Prevenção ao Assédio, para que um maior número de pessoas possa ter acesso às ferramentas de acolhimento e denúncia, com maior celeridade e atenção à dignidade da pessoa humana, o que corrobora com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, OIT.

Portanto, um canal de denúncia e acolhimento sobre assédio moral em organizações públicas é uma medida essencial para garantir o respeito aos direitos humanos, à dignidade e à integridade dos servidores públicos, bem como para promover uma gestão pública mais ética, transparente e eficiente.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC – Brasil.

REFERÊNCIAS

- Ahlert, A. & Capponi, N. F. (2019). “Paz, justiça e instituições fortes”: os objetivos do desenvolvimento sustentável como referentes para a educação para a paz. *Caminhos - Revista de Ciências da Religião*, 17(2), p. 574–589.
- Amaro, A. G. & Assunção, V. K. (2019). Saúde e bem-estar nos ODS: problematizando os conceitos de saúde e doença a partir do diálogo entre saberes. *ACENO*, 6(12), p. 247–264.
- Andrade, M. M. (2017). *Introdução à Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Atlas.
- Araujo, A. R. (2022). *O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT*. Belo Horizonte: RTM.
- Barbosa, A. M. E. S. & Bender, M. (2019). The legal recognition of psychological violences in labor relations in Brazil. *Caderno CRH*, 32(86), p. 419–434.
- Conselho Nacional de Justiça (2016). *Resolução CNJ nº 240, de 12 de setembro de 2016*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Recuperado de: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 22 abr. 2023.

- Conselho Nacional de Justiça (2020a). *Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020a*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Recuperado de: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 1 maio 2023.
- Conselho Nacional de Justiça (2020b). *Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020b*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, Gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário. Recuperado de: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3564>. Acesso em: 22 abr. 2023.
- Conselho Nacional de Justiça (2021). *Assédio Moral, Sexual e Discriminação – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário*, 2021. Recuperado de: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- Conselho Nacional de Justiça (2022). *Pesquisa Nacional Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário*, 2022. Recuperado de: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- Conselho Nacional de Justiça (2023). *Programas e ações*. Agenda 2030. Recuperado de: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/>. Acesso em 22 abr. 2023.
- Conselho Nacional de Justiça (2018). *Relatório preliminar do Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e os indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*, Agenda 2030. 2018. Recuperado de: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/cadernos-ods-agenda-2030-v3-03112021-1.pdf>. Acesso em 22 abr. 2023.
- Controladoria Geral da União (2021). *Assédio Moral e Sexual*, 2021. Recuperado de: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-deconteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 1 maio 2023.
- Damasceno, G. B. C. S. (2022). O compromisso do Brasil com a Agenda 2030 da ONU para a proteção do patrimônio cultural e o combate ao tráfico ilícito de bens culturais. *Revista de Direito Internacional*, 19(1), p. 208–222.
- Gil, A. C. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Lakatos, E. M & Marconi, M. A. (2017). *Metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas.
- Motta, G. S. (2017). Como Escrever um Bom Artigo Tecnológico? *Revista de Administração Contemporânea*, 21(5), p. 4–8.
- Novaes, M. B. C. & Gil, A. C. (2009). A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. **RAM. Revista De Administração Mackenzie**, 10(1), 134–160. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000100007>
- Ohlweiler, L. P. (2020a). Assédio moral e castigo: a face perversa da administração pública. *A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 20(79).

Ohlweiler, L. P. (2020b). Assédio moral na administração pública brasileira: do formalismo para a perspectiva sociojurídica. *Revista Thesis Juris*, 9(1).

Organização Internacional do Trabalho (2019). *C190 – Convenção nº 190 - Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. 2019. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acessado em 28 abr. 2023.

Olsson, G. & Lavall, T. P. (2020). Os limites e as possibilidades do estado-nação na promoção do trabalho decente no marco da Agenda 2030 da ONU. *Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)*, 18(28), p. 115–144.

Organização das Nações Unidas (2016). *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. 2016. Recuperado de: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 28 abr. 2023.

Paula, C.F. N. Q.; Motta, A. C. G. D. & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, n. 142, 2021. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>

Rodrigues, M. & Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(2), p. 284–301.

Santin, V. F. (2023). Serviço Público e Direitos Humanos | *Revista Paradigma*. Recuperado de: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1332>. Acesso em: 27 maio. 2023.

Schindwein, V. D. C. (2019). Assédio Moral como estratégia de gestão no serviço público. *Trabalho (En)Cena*, 4(1).

Segre, M. & Ferraz, F. C. (1997). O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública*, 31(5), p. 538–542.

Soares, M. (2020). Direitos humanos e trabalho decente. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 77(77), p. 167–194. DOI: 10.12818/P.0304-2340.2020v77p167.

Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Tribunal de Contas da União (2022). *Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual*. 2022. Recuperado de: https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf. Acesso em: 28 abr. 2023.

Trevisam, E. & Cruciol Junior, J. (2019). Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: o direito humano e o suporte fático da rede da vida. *Revista Jurídica*, 4(57), p. 328–354.

Waldman, R. L. & Martini, S. R. (2018). Os objetivos do desenvolvimento sustentável analisados à luz da metateoria do direito fraterno e a concretização dos direitos humanos. *Revista de Direito*

Autoria:

Fernanda Baldo Romero fernandabaldo1@gmail.com

Luana Rodrigues Paraguassu luanarparaguassu.adv@gmail.com

Tatiana Barbosa Rodrigues tattibr@gmail.com

Geraldino Carneiro de Araújo geraldino.araujo@ufms.br