

O PODER JUDICIÁRIO E AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO SERVIDOR QUE DENUNCIA ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR JUÍZES E DESEMBARGADORES

The judiciary and protection measures for employees who report moral harassment by judges and magistrates

Alberto de Moraes Papaléo Paes¹
PPGDF-UNAMA

Mônica Pimentel Alves Pereira²
UCES – Argentina

DOI: <https://doi.org/10.62140/APMP512024>

Sumário: 1. Introdução. 2. Assédio Moral. 3. Medidas de Proteção no TJPA. 4. Conclusões. 5. Referências Bibliográficas.

Resumo: A presente monografia tem por objeto central a discussão do Assédio Moral no Serviço Público com a especificidade de considerar como assediador o Magistrado que é responsável pela administração do assediado no âmbito do Serviço Público do Tribunal de Justiça do Estado do Pará. A partir da pesquisa teórica documental buscou-se relacionar o conceito de Assédio Moral nas relações de trabalho e de emprego, sua aplicabilidade no âmbito do Serviço Público brasileiro e, conseqüentemente, no Tribunal de Justiça do Estado do Pará. Ao averiguar as medidas tomadas notou-se a existência da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação como exigência da Portaria n. 2611/2021-GP com observância à Resolução n. 351 do Conselho Nacional de Justiça. Porém, muito embora existam instruções normativas em curso, pouco se avançou no que tange ao assediador magistrado.

Palavras-chave: Assédio Moral; Serviço Público; Magistrado; Comissão; TJPA; CNJ.

Abstract: This monograph focuses on the discussion of moral harassment in the public service, specifically considering the magistrate responsible for overseeing the harassed employee within the public service of the Court of Justice of the State of Pará as the harasser. Through documentary research, the aim was to relate the concept of moral harassment in labor and employment relations, its applicability within the Brazilian public service, and consequently in the Court of Justice of the State of Pará. Upon investigating the measures taken, the existence of the Commission for the Prevention and Combat of Moral Harassment, Sexual Harassment, and Discrimination was noted, as required by Ordinance No. 2611/2021-GP, in accordance with Resolution No. 351 of the National Justice Council.

¹Doutor em Direitos Humanos (UFPA), Mestre em Direito (UNAMA), Coordenador e Docente do Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Direitos Fundamentais (PPGDF-UNAMA), Docente do Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Gestão do Conhecimento para o Sócio desenvolvimento da Amazônia (PPGC-UNAMA), Professor da Graduação do Curso de Direito da UNAMA, Professor voluntário do Instituto Teológico Quadrangular, Pesquisador Líder do Grupo de Estudos em Direitos Humanos, Sustentabilidade Ambiental e Socioeconomia (DHSAS), Advogado. betomppaes@msn.com

²Doutoranda em Direito Pela Universidade de Ciências Empresariais e Sociais (UCES – Argentina), Servidora Pública do Ministério Público do Estado. monicapimentel2013@yahoo.com.br

However, despite the existence of ongoing normative instructions, little progress has been made regarding the harassing magistrate.

Keywords: Moral Harassment; Public Service; Magistrate; Commission; TJPA; CNJ.

1. Introdução

As relações sociais modernas se qualificam pela estrutura de relação tipicamente moldada pelos padrões do liberalismo moderno cumuladas com as divisões operadas no sistema mundo de capital. Desse modo, argumenta Enrique Dussel³ às sociedades modernas são compostas por pessoas sem rostos que são conhecidas por meio da função econômica a qual elas se destinam a participar no âmbito da sociedade e são inviabilizadas de ter um diálogo face a face. Neste diapasão, exemplos de casos nos quais evidencia-se uma total falta de empatia para com o outro florescem cada vez mais no seio da sociedade.

Ainda neste sentido, Zygmunt Baumann⁴ aduz que as relações sociais se tornaram menos pessoais e relacionais, ao ponto que participamos de vários jogos e arranjos sociais diferentes e simultaneamente, acumulando relações que não descem às camadas mais internas nos mantendo na superficialidade do outro, fenômeno este que é descrito por ele como sociedade líquida. Tal qual a água os seres humanos acabam carregando a forma do recipiente no qual se colocam, dependendo do jogo ou do arranjo podem ser de um modo ou de outro.

Assim nos seria lícito deduzir que, se em modelos mais abrangentes e complexos esta é uma realidade, nos modelos menos abrangentes e menos complexos ela também o será. De modo que tanto a impossibilidade de conhecer o “outro” como “verdadeiramente outro” e a concepção da alta variabilidade de personas sociais performadas pelos atores da vida social num contexto de sociedade líquida contribuiriam para a reconsideração e re colocação da questão social através das relações de trabalho e emprego.

De fato, não há relação social na qual se evidencie de modo mais claro a tensão entre relação de domínio e poder sobre o outro em face da necessidade de garantia e prestação de direitos de proteção sobre o explorado. Assim, com o avanço das tecnologias sociais através do direito, a relação de trabalho e de emprego passou a ser objeto da legislação, doutrina e jurisprudência. Não obstante a este fato, o fenômeno de objetificação do outro através de condutas que diminuem sua humanidade ainda ocorre no âmbito do Direito do Trabalho.

³DUSSEL, Enrique. *Derechos Vigentes, Nuevos Derechos y Derechos Humanos*. Revista Crítica Jurídica. N. 29. Ene/Jun 2010. p. 229-235.

⁴BAUMAN, Zygmunt. Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2004. p. 45.

Trata-se, portanto, do que se convencionou denominar de Assédio Moral, terror ou terrorismo psicológico, ou, modernamente, *mobbing*⁵. Assim sendo, várias medidas judiciais, doutrinárias e políticas públicas têm sido desenvolvidas para evitar que o empregado que sofre assédio moral possa ser protegido das investidas do patrão ou quem, a seu mando, exerce o poder diretivo (ainda que esteja no mesmo patamar hierárquico). Neste contexto é que o questionamento acerca da aplicabilidade destes institutos possa incidir sobre o serviço público.

O termo “servidor público” engloba todas as pessoas que ocupam e exercem cargos, empregos ou funções públicas, independentemente do regime jurídico de trabalho, portanto, pode-se notar que, muito embora não se apliquem, em alguns cargos, a legislação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), trata-se de trabalho como gênero da relação na qual se aplica toda estrutura fundamental de compreensão e funcionamento.

Desse modo, esta pesquisa pretende iluminar o debate acerca da aplicação das políticas de prevenção ao Assédio Moral no âmbito do serviço público estadual com ênfase na atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), nosso problema de pesquisa pode ser elaborado a partir da seguinte pergunta: Em qual medida o TJPA está atendendo as determinações do CNJ, STJ e redes privadas, uma vez que vários bancos e grandes empresas já possuem um projeto e um atendimento preventivo?

Nossa pesquisa será dividida da seguinte forma: a) primeiramente buscar-se-á indicar e fornecer um conceito para Assédio Moral; b) logo após dissertar-se-á sobre a aplicabilidade e ocorrência no âmbito do serviço público; c) por fim, analisaremos a luz da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação, no TJEPA. Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental que considera a literatura já produzida sobre o tema e as instruções normativas produzidas pela Comissão.

Como objetivo, pretendemos fornecer uma avaliação crítica sobre o modo como as medidas têm sido desenvolvidas para a finalidade de esclarecer como é possível proteger os servidores públicos de investidas do assédio que parte do magistrado. Ainda há uma zona de penumbra muito grande no que tange à responsabilização desta categoria de servidores. Logo, é necessário externar e jogar uma luz sobre este tratamento diferenciado para que atitudes assediadoras possam ser restringidas no âmbito da administração pública brasileira.

Como referências bibliográficas adotaremos a obra do ministro Maurício Godinho Delgado⁶, uma das grandes referências na área, também, partiremos da monografia “Assédio

⁵REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, 2003. p. 01.

⁶DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. CEP, v. 1224, p. 003, 2020.

Moral no Trabalho” de Robson Zanetti⁷, do mesmo modo buscaremos substanciar nossa pesquisa nos artigos científicos que abordam e atualizam a temática em pesquisas correlacionadas. Acerca das medidas adotadas pelo TJPA investigaremos as normativas que instruem a atuação da Comissão: a) Resolução CNJ 351/2020; b) Portaria 4131/2023 e; c) Portaria 3268/2023.

Quanto à metodologia empregada na pesquisa partiremos da compreensão de que o atual paradigma que norteia a atividade de pesquisa jurídica centra-se na ideia de normatividade a partir da proposição de Kelsen⁸, assim compreende-se que a ciência jurídica, apesar de se constituir enquanto uma ciência social, não obedece (rigorosamente) a lei de causalidade⁹. Kelsen¹⁰ ensina que a superação da causalidade na fundamentação da ciência jurídica passa pela necessidade de descrever uma relação de equivalência entre “ser” e “dever-ser”. Assim, a imputação como metodologia jurídica substância o entendimento de norma, demonstrando que problemas jurídicos não são problemas de proposições jurídicas, mas, sim de validade.

Como conclusão, resta saber que há validade nas medidas tomadas pelo Tribunal de Justiça a fim de coibir e prevenir a prática de assédio moral nas relações entre os servidores. Corroborando com a perspectiva adotada na metodologia kelseniana, a validade deve ser tanto material quanto formal, assim, resta responder a pergunta sobre a validade no âmbito das resoluções e portarias criadas pelo Tribunal de Justiça do Estado Pará.

2. Assédio Moral

Para Zanetti¹¹, o assédio moral não é categoria típica da relação de trabalho em emprego, podendo ocorrer tanto em relações familiares, amorosas, escolas etc. De outra sorte, ao enfatizar esta generalidade, nos colocamos na posição de desconsiderar, para os fins desta pesquisa, as outras ocorrências de assédio noutras relações e focar na relação de trabalho. Desse modo, ao tomar como ponto de partida a relação de trabalho, inclui-se todos os trabalhadores dos setores públicos e privados. Acerca da origem do assédio moral este

⁷ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013.

⁸KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho. Eudeba, 2020. p. 208.

⁹Para Chalmers (1999, p. 08. ss) a verdade no sentido científico parte da compreensão de que a lógica das ciências é, de modo abrangente, uma verdade por probabilidade decorrente da aplicação do silogismo aristotélico chamado de entimema. Assim, a noção de que algo é cientificamente verdadeiro não faz desse argumento uma verdade absoluta, por isso a ciência irá constituir paradigmas e metodologias de investigação que pretenderão, em grande monta, estabelecer um *á priori* para que uma quantidade suficiente de pessoas possa concordar com as premissas e seus enunciados (CHALMERS, 1999).

¹⁰KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho. Eudeba, 2020. p. 210.

¹¹ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013. p. 16.

não adveio da investigação científica do direito, mas sim da psicologia através dos estudos de Heiz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Harald Hege¹².

Uma grande preocupação, por parte dos juristas, é a de fundamentar teoricamente o assédio moral para que o direito possa ser aplicado na prática quando um caso concreto disputar o reconhecimento ou afastamento desta categoria num processo judicial, assim, é importante saber o que ele é para que não possa ser confundido com outras categorias como o *stress*, dano moral, ou mero aborrecimento¹³. Assim sendo, é de crucial relevância abordar os estudos da psicologia e da medicina que fundamentaram a discussão do conceito.

Heiz Leymann conduziu uma série de estudos através de entrevistas com pessoas, neste estudo foram analisadas a relação entre determinados fatos ocorridos no ambiente do trabalho e seus efeitos para a saúde mental e física de cada um dos entrevistados¹⁴. Desse modo, uma alegação de assédio sem demonstração de prejuízo para saúde mental ou física do reclamante não pode ser caracterizada e reconhecida como assédio, sendo classificada como um dano moral¹⁵.

É possível concordar com o Ministro Delgado¹⁶ para quem o assédio moral constitui conduta reiterada e abusiva que tem por objeto diminuir, afastar e isolar o trabalhador do grupo social ao qual presta serviço de maneira contumaz, trata-se de verdadeiro instrumento de manipulação e de objetificação extrema do outro para a finalidade do assediador ser reconhecido enquanto melhor inferiorizando a vida e o trabalho do assediado. Assim, podemos setorizar algumas características do assédio moral¹⁷:

- a) O assédio tem como consequência um dano à saúde mental e psicológica do assediado;

¹²O autor aduz que a investigação jurídica precisa se apropriar dos estudos da psicologia e da medicina a fim de “saber quais condições necessárias para a existência do assédio e isto é possível de ser verificado analisando os estudos realizados por estes autores junto a milhares de pacientes e casos que tomaram conhecimento. As questões controvertidas, quando levadas ao Judiciário, devem ser decididas, por isso, vem o trabalho do jurista, com a finalidade de debater e expor seu ponto de vista, procurando contribuir para a dinâmica do Direito se manifestar sobre pontos controversos” ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013. p. 16-7.

¹³ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013. p. 17.

¹⁴ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013. p. 18.

¹⁵ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho. 2013. p. 18.

¹⁶DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. CEP, v. 1224, p. 003, 2020. p. 843.

¹⁷Esta generalização faz sentido no âmbito dos pressupostos da metodologia científica moderna que estabelece conclusões a partir de premissas elaboradas e suas relações como forma de constituição de um paradigma a ser investigado. CHALMERS, Alan F. ¿Qué es esa cosa llamada ciencia? Una valoración de la naturaleza y el estatuto de la ciencia y sus métodos, segunda edición en español, revisada y ampliada. Madrid, Siglo XXI, traducción de E. Pérez Sedeño y P. López Mañez, 246 pp.. De toda sorte é importante argumentar que um paradigma pode ser falseável e pode sofrer alterações ao longo do tempo, assim a estabilidade dos pressupostos argumentativos deve deixar o paradigma aberto o suficiente para ser maleável com o passar dos anos. É o que se espera com as premissas estabelecidas aqui.

- b) O assédio é construído a partir de uma conduta reiterada e constante no tempo, não se tratando de um fato isolado;
- c) O assédio tem como finalidade isolar o assediado afastando-o do convívio dos outros trabalhadores ou equipe;
- d) O assédio tem como finalidade diminuir a capacidade física ou intelectual do assediado em prestar o serviço com eficiência;
- e) O assédio pode partir de uma pessoa que ocupa um grau hierárquico superior ou inferior (assédio vertical ascendente ou descendente¹⁸) ou o mesmo grau hierárquico (assédio horizontal);
- f) O assédio pode ser efetuado a partir de violência verbal, física ou sexual (logo os outros tipos de assédio são espécies do gênero assédio moral);

Em conclusão, o assédio moral nas relações de trabalho constitui prática que deve ser observada e prevenida por quem tem o dever de proteger os indivíduos e as pessoas que estão trabalhando e prestando serviço. Muito embora não exista uma lei federal dispendo sobre o assédio moral no Brasil¹⁹, há pequenas iniciativas locais por parte alguns Estados. Em comparação com a Argentina²⁰ (que já conta com uma lei de Violência Laboral de 2005) o Brasil ainda está muito atrás no que tange ao conjunto normativo que dá validade às medidas de prevenção e de repressão ao assédio moral.

Ainda assim, existem alguns fatores que favorecem a manutenção e aumento de casos de assédio moral nas relações de trabalho, conforme explica Ansoleaga (et al, 2015, p. 444) a inexistência de órgãos específicos para denúncia e acolhimento das vítimas impede, inclusive, a produção de dados estatísticos para desenvolvimento de medidas preventivas ou

¹⁸Acerca desta categoria é interessante realizar uma explicação analítica: a) Assédio vertical descendente é aquele realizado do chefe para o subordinado, também se denomina de *bossing*; b) Assédio vertical ascendente é aquele realizado do subordinado para o chefe, trata-se da pressão exercida por um trabalhador sobre um superior hierárquico. ÁVALOS, OCEGUERA; RODRIGUEZ, A.; MORENO, R. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. Acta republicana política y sociedad, v. 8, p. 83-94, 2009. p. 85.

¹⁹De acordo com Avalos (et al) No Brasil é possível encontrar leis estaduais bem específicas que regulamentam o assédio moral ou *mobbing*, sendo catalogadas da seguinte forma: a) lei n. 2120 sobre assédio moral na administração municipal de Ubatuba SP; b) Lei Complementar n. 12561 do Rio Grande do Sul; c) Lei contra o assédio moral do Estado de São Paulo. O texto ainda cita uma referência de legislação no direito comparado na Colômbia e no México, porém, a Argentina contém o maior arcabouço legal de instrumentos eficazes para a prevenção e combate ao assédio moral. ÁVALOS, OCEGUERA; RODRIGUEZ, A.; MORENO, R. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. Acta republicana política y sociedad, v. 8, p. 83-94, 2009. p. 85-6.

²⁰Na Argentina foram catalogadas seis legislações gerais que que regulam o assédio moral: a) Lei 7232, Província de Tucuman (2002); b) Lei 5349, Província de Jujuy (2003); c) Lei 13168 contra violência laboral da Província de Buenos Aires (2004); d) Lei 1225 contra violência laboral da Cidade Autônoma de Buenos Aires (2004); e) Lei 12434, a Lei de Violência Laboral da Argentina (2005) e; f) Lei 9671, Província Entre Rios (2006). ÁVALOS, OCEGUERA; RODRIGUEZ, A.; MORENO, R. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. Acta republicana política y sociedad, v. 8, p. 83-94, 2009. p. 86.

repressivas. No Brasil, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho, os Sindicatos e os Tribunais Judiciais se tornam instâncias gerais para denúncia, porém, destes três apenas o Poder Judiciário tem competência para proceder a responsabilização.

Além desta problemática é imperioso destacar que, ao generalizar o assédio nas relações de trabalho, o servidor público que não é regido pela CLT (e, portanto, não vive numa relação de emprego) pode ser contemplado com as políticas públicas que visam prevenir, coibir e enfrentar o assédio moral em seus ambientes de trabalho. Outrossim, determinados direitos oriundos da proteção do trabalho, como é o caso da dignidade humana do trabalhador, devem ser protegidos e salvaguardados no âmbito do serviço público. Inclusive, este parece ser o caminho escolhido pelas organizações internacionais ao definir os objetivos do desenvolvimento sustentável²¹ (ODS) e as metas para sua concretização. Neste diapasão, não só é perfeitamente aplicável o assédio moral para o serviço público, como necessário.

3. Medidas de Proteção no TJPA

A partir do ano de 2021, o Tribunal de Justiça do Estado do Pará criou as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação com o objetivo fito de monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da política de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual no âmbito do Poder Judiciário. Ainda neste sentido, a Política de prevenção e do enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação tem como objetivo assegurar, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará, o desenvolvimento das atividades laborais de forma digna, saudável e segura, em garantia à liberdade e a dignidade de magistrados (as), servidores (as), colaboradores (as) e demais usuários (as) dos serviços judiciários.

Sua composição é dividida em dois graus, pois há uma comissão no Tribunal e no Juízo de 1º Grau, contando com a participação uma presidência para cada grau da comissão uma desembargadora indicada pela Associação dos Magistrados, um servidor indicado pela comissão de acessibilidade e inclusão, um servidor indicado pelo Sindicato dos Funcionários do Poder Judiciário, um servidor indicado pelo Sindicato dos oficiais de justiça, uma indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores o Judiciário, um colaborador terceirizado representante da categoria e dois cargos eletivos, um de votação pelo pleno dos desembargadores. Para Comissão de 1º Grau incluem-se os representantes da Associação dos Magistrados do Estado

²¹Conforme lê-se na ODS 5 “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

do Pará, da Ordem dos Advogados do Brasil, da Defensoria Pública e do Ministério Público, além de distinguirem-se as representações dos servidores da capital e do interior.

A Comissão tem agido, preponderantemente, através da restituição do caráter pedagógico da fiscalização e monitoramento, considerando que hosteia, em seu site, os conceitos e definições importantes que irão nortear a atividade das comissões, como é o caso da definição de assédio moral²², assédio moral organizacional²³, assédio sexual²⁴, discriminação²⁵, saúde no trabalho²⁶, risco²⁷ e transversalidade²⁸. Outra forma de atuação adotada pela comissão está diretamente ligada ao canal de escuta e atendimento que oferece um serviço de escuta, acolhimento e acompanhamento com o incentivo da realização de práticas restaurativas a fim de fomentar a resolução dos conflitos através do fornecimento de um plantão de escuta e acolhimento disponibilizado no site oficial do Tribunal.

O Fluxo de escuta individual é dividido em três fases: a) fase de acolhimento; b) fase de encaminhamento e; c) fase devolutiva às comissões. Na primeira fase os procedimentos adotados envolvem a solicitação de informações acerca do caso, a solicitação de escuta individual, contato inicial e agendamento. A partir deste primeiro contato será realizada uma escuta por uma dupla e o indivíduo será encaminhado para uma oficina de empatia para que, somente então, seja submetido a uma nova escuta. Todos os meses as comissões promovem esses momentos de escuta através da metodologia dos círculos de construção de paz a fim

²²violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

²³processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023);

²⁴conduta 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;

²⁵compreende 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; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

²⁶dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

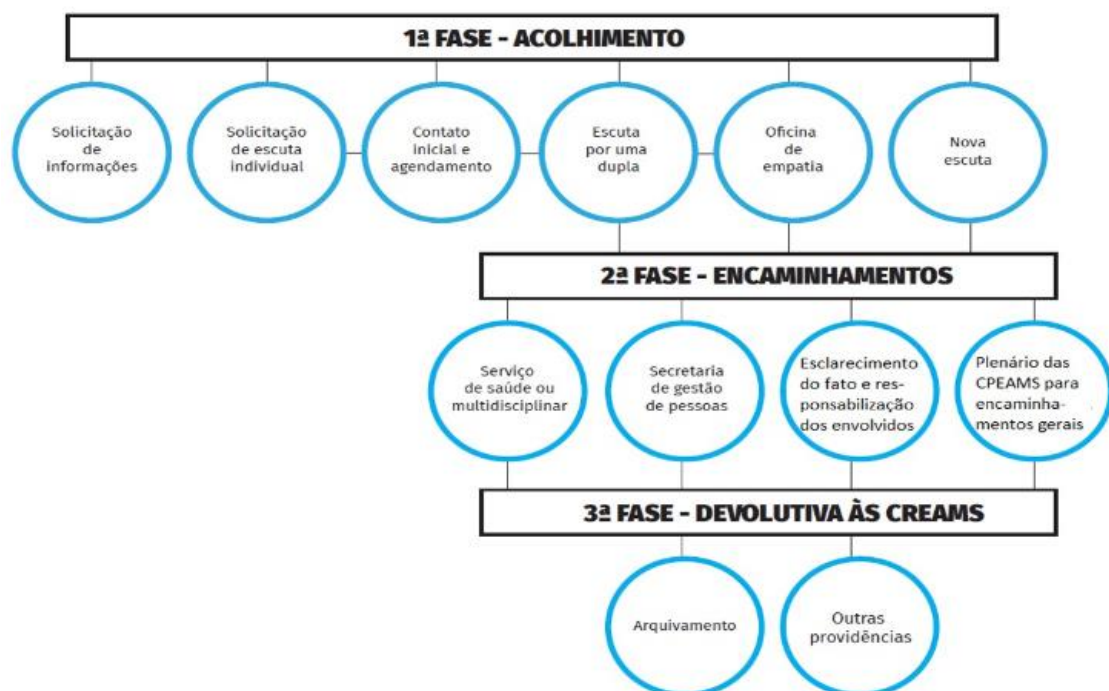
²⁷toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

²⁸integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

de garantir que o indivíduo possa se sentir acolhido para que possa para a 2ª fase, de encaminhamentos.

A fase de encaminhamentos é dividida em quatro momentos distintos: a) atuação do serviço de saúde ou multidisciplinar; b) secretaria de gestão de pessoas; c) esclarecimento do fato e responsabilização dos envolvidos e; d) Plenário das comissões para encaminhamentos gerais. Em grande parte dos casos o indivíduo assediado precisa de acompanhamento médico através de profissionais multidisciplinares, pois se encontra adoecido em razão das diversas ações das quais foi vítima durante o assédio. Desse modo, um atendimento completo lhe deve ser destinado a fim de ter a garantia de sua saúde integral para um processo de tomada de decisão esclarecido. Assim, se o caso se resolver com a realocação, remoção ou até uma licença saúde, a secretaria de gestão de pessoas pode tomar uma posição resolutiva quanto ao caso. Porém, caso não seja assim será necessário apurar os fatos denunciados e após proceder os encaminhamentos gerais por meio da plenária.

A última fase envolve o arquivamento ou a necessidade tomar outras providências, como no caso, de encaminhamento da documentação para proceder à responsabilização judicial (cível ou criminal) dos denunciados. O fluxograma da atuação pode muito bem ser representado pelo gráfico abaixo disponibilizado no site oficial do TJPA conforme se vê abaixo:



(fonte: TJPA - Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação - Canal de Escuta e Acolhimento)

Cumulada com todas essas outras iniciativas, no âmbito das comissões, há previsão de desenvolvimento de relatório diagnóstico situacional através da entrevista de diversos servidores do TJPA acerca do meio ambiente de trabalho. O TJPA já aplicou o primeiro questionário (no período de novembro/2021 a março/2022) obtendo um total de 164 respostas. Porém, as informações coletadas até o presente momento informam que o tempo médio de resposta foi de 18 minutos, o que demonstrou a questionabilidade do resultado dos dados coletados por um descompromisso do entrevistado, logo, a comissão deliberou pela realização de uma nova pesquisa com dados parametrizados de acordo com relatório diagnóstico divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Logo, não há dados divulgados da situação dos servidores do TJPA acerca do assédio moral, sexual e discriminação.

Há de se destacar, porém, que o relatório do CNJ aponta números que revelam uma realidade preocupante que indica maior participação feminina nos cargos de servidora e força total de trabalho, enquanto os dados de participantes masculinos são maiores nos cargos de Juízes, Desembargadores e Ministros²⁹. Nesse sentido vale à pena conferir a tabela abaixo que tomou como base no questionamento sobre se o entrevistado já passou, presenciou ou denunciou alguma questão de assédio:

CARGO	NÃO	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO E NO AMBIENTE DE TRABALHO PRESENCIAL	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO E NO AMBIENTE DE TRABALHO VIRTUAL	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO, EM SITUAÇÃO FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO	SIM, EM OUTRAS SITUAÇÕES
Servidor(a)	42,1%	46,9%	11,8%	3,4%	12,6%
Força de Trabalho Auxiliar	58,3%	19,1%	4,7%	2,5%	23,9%
Juiz/Juíza	61,5%	24,1%	5,8%	4,6%	16,2%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	73,0%	18,0%	5,6%	5,6%	13,5%
Outros	60,1%	24,2%	3,5%	4,5%	18,7%
Prefiro não informar	31,3%	53,1%	15,6%	7,8%	18,8%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Muito embora o trabalho e as medidas das comissões se mostre ainda em estágio de implementação, já demonstram a salutar necessidade de existência de políticas públicas de enfrentamento ao assédio e outras formas de discriminação. O grande problema, porém, é saber se essas proposições jurídicas são válidas e se encontram amparo legal para serem desenvolvidas, noutras palavras, saber se podem se qualificar enquanto ciência do direito no modelo proposto por Kelsen³⁰. As políticas de enfrentamento ao assédio e outras formas de discriminação encontra amparo legal na Resolução 413/2021 do CNJ que, por sua vez, nos

²⁹Conselho Nacional de Justiça. Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022. p. 13.

³⁰KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho. Eudeba, 2020.

artigos 1, inciso III e IV; 3, IV; 6 e 7 inciso XXII e no artigo 37, todos da Constituição Federal.

Trata-se da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, dos objetivos da República Federativa do Brasil, dos direitos sociais e individuais do trabalho, bem como sobre a tutela da administração pública e seus princípios. Há de se notar, também, que há previsão de combate a toda forma de discriminação, racismo, intolerância nas legislações internacionais da corte interamericana de direitos humanos, as quais, em grande parte das vezes, o Brasil reconhece e assina como parte signatária. Assim a validade da resolução do CNJ está diretamente apoiada, materialmente, na Constituição Federal.

Este documento legal, portanto, válido, dá margem para criação de portarias estaduais e distritais que irão definir o modo de atuação local de cada comissão, trata-se, portanto, da Portaria n. 3268 que instituiu as comissões no âmbito da política dos Tribunais de Justiça Estaduais Brasil à fora

4. Conclusões.

Desse modo, a questão do Assédio Moral é tema de difícil e importante reflexão nos tempos modernos. Cada vez mais que se parece andar no caminho certo, porém, ainda há uma carência de dados muito grande no que tange aos cenários estatais dos Tribunais de Justiça. No Estado do Pará, há uma política de prestação de auxílio e assistência na forma das escutas e procedimentos de encaminhamento, porém, ainda não há um relatório hábil para nortear todas as interpretações acerca da situação do assédio no TJPA. Assim, fica difícil propor políticas que surtirão o efeito desejado na sociedade a qual ela se destina. Isto não significa que o Estado tem violado sistematicamente os direitos humanos dos servidores. O que se demonstra, na verdade, a partir do relatório do CNJ é certo tipo de machismo cultural presente na maior parte da coleta de dados, pois homens que exercem cargos elevados.

De toda sorte, entendeu-se por assédio uma conduta repetitiva que objetiva diminuir o trabalhador enquanto ser humano e que deve ser evitada e combatida das relações de trabalho e de emprego (não é dano moral) e que pode ser realizado de modo vertical ou horizontal de cima para baixo ou de baixo para cima. Trata-se de gênero e possui algumas espécies e pode ocorrer tanto no serviço privado quanto no público. Por isso a necessidade em prevenir sua ocorrência através de políticas públicas.

Do nosso ponto de vista esta pesquisa demonstrou que muito ainda precisa ser feito e realizado para fins de mudar a realidade do assédio no âmbito do Tribunal de Justiça do

Estado, ainda mais quando se trata do assédio cometido pelo Juiz contra servidor abaixo dele, pois não existem dados suficientes para mensurar a ocorrência e a efetividade das medidas tomadas até o presente momento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANSOLEAGA, Elisa; GÓMEZ-RUBIO, Constanza; MAURO, Amalia. Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, v. 26, n. 1, p. 444-452, 2015.

ANSOLEAGA, Elisa; GÓMEZ-RUBIO, Constanza; MAURO, Amalia. Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, v. 26, n. 1, p. 444-452, 2015.

ÁVALOS, OCEGUERA; RODRIGUEZ, A.; MORENO, R. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta republicana política y sociedad*, v. 8, p. 83-94, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. *Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2004.

CHALMERS, Alan F. *¿Qué es esa cosa llamada ciencia? Una valoración de la naturaleza y el estatuto de la ciencia y sus métodos, segunda edición en español, revisada y ampliada*. Madrid, Siglo XXI, traducción de E. Pérez Sedeño y P. López Mañez, 246 pp.

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

DUSSEL, Enrique. 1492. *El encubrimiento Del otro: Hacia el origen Del mito de la modernidad*. Madrid, Nueva Utopía, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. CEP, v. 1224, p. 003, 2020.

DUSSEL, Enrique. *Filosofía de la Liberación. Ediciones la Aurora, Buenos Aires-Argentina*, 1990

DUSSEL, Enrique. *Hacia una filosofía política crítica. Palimpsesto. Derechos Humanos y Desarrollo*. Ed. Desclee. 2001.

DUSSEL, Enrique. *Derechos Vigentes, Nuevos Derechos y Derechos Humanos. Revista Crítica Jurídica*. N. 29. *Ene/Jun 2010*. p. 229-235.

KELSEN, Hans. *Teoría pura del derecho*. Eudeba, 2020.

MORENO B, RODRIGUÉZ A, GARROSA E, MORANTE M. Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema* 2005; 17 (4): 627-632.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *Assédio moral ou mobbing no trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, 2003.

TERRIN, K. A. P. (2007). *Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção*. *Revista Do Direito Público*, 2(2), 3–24. <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2007v2n2p3>

TORO, Juan Pablo; GÓMEZ-RUBIO, Constanza. Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, v. 18, n. 56, p. 110-116, 2016.

ZANETTI, Robson. *Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho*. 2013.