


UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA
CURSO DE DIREITO

MARTA APARECIDA ROSA



**O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL AOS SERVIDORES PÚBLICOS
DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO**

Goiânia
2016

O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL AOS SERVIDORES PÚBLICOS DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO

Marta Aparecida Rosa¹

Profª Ma. Cristina Dias de Souza Figueira²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar e compreender o fenômeno do assédio moral dentro do Poder Judiciário e suas consequências para os servidores, para tanto, busca nos aspectos doutrinários, jurisprudenciais, no direito comparado, nos aspectos históricos, assim como na sua própria evolução, meios para atingi-los. O resultado deste trabalho indica que o assédio moral no Poder Judiciário, tem como causa principal um ambiente de trabalho insalubre, decorrente da falta de gestão dos chefes, magistrados e da alta administração dos Tribunais, além da desigualdade existente na relação laboral entre magistrados e servidores, que são regidos por regimes jurídicos distintos. Nesse contexto, o presente estudo, através do método dedutivo, conclui que, para extirpar o assédio moral no âmbito do Poder Judiciário necessário se faz admitir sua existência e ter como meta de combate permanente a sua prevenção, colocando em prática uma política de gestão de pessoas em todos os níveis organizacionais do Poder Judiciário, visando a melhoria da prestação jurisdicional e mais qualidade de vida aos servidores no exercício de sua função.

Palavras-chave: Assédio Moral, Poder Judiciário, Servidor Público.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze and understand the phenomenon of moral harassment within the Judiciary and its consequences for the servants, for this purpose, search in doctrinal, jurisprudential, comparative law, historical aspects, as well as in its own evolution, Means to achieve them. The result of this work indicates that bullying in the Judiciary has as its main cause an unhealthy working environment, due to the lack of management of the chiefs, magistrates and the top administration of the Courts, as well as the inequality existing in the employment relationship between magistrates and servants , Which are governed by different legal regimes. In this context, the present study, through the deductive method,

¹ Acadêmica da 10ª período da Cursa de Direita pela Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO. E-mail: maparecidarosa@tjgo.jus.br

² Graduação em Letras Inglês e Literaturas pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, mestrado em Linguística Aplicada pela Universidade de Brasília – UnB (2002) e especialização em Docência Universitária pela Universidade Salgado de Oliveira (2004). Consultora pedagógica na área de Língua Portuguesa, junta ao Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE/UnB), na correção das redações da Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Professora Assistente Mestre e Pesquisadora da UNIVERSO. Docente do Cursa de Direita da Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO campi Goiânia-GO. Professora Orientadora de TCC da cursa de graduação e na curso de pós-graduação. Docente da cursa de pós-graduação ministrando a disciplina Didática do Ensino Superior

concludes that, in order to extirpate moral harassment within the scope of the Judiciary, it is necessary to admit its existence and to have a permanent combat against its prevention, putting in practice a policy of management of Persons at all organizational levels of the Judiciary, aiming at improving the jurisdictional provision and more quality of life for the servants in the exercise of their function.

Keywords: *Moral Harassment, Judiciary, Public Servant.*

INTRODUÇÃO

O assédio moral como fenômeno psicológico, é resultado do desajuste na relação de trabalho e sua análise é de extrema importância para o Setor Público.

Ao tratar de tema tão relevante para o servidor e para a própria Administração Pública, é necessário identificar quais fatores provocam o assédio moral dentro das unidades judiciárias. A existência do assédio moral deve ser estudada com olhar voltado para os sujeitos envolvidos nesse fenômeno, nessa esteira, deve-se identificar quem pratica o assédio moral e contra quem se pratica.

Revelada a existência do assédio moral no âmbito do Poder Judiciário, é preciso avaliar, quais suas consequências para a vítima e para a própria sociedade e quais os meios de prevenção e combate.

As constantes transformações pelas quais passam a sociedade geram mudanças na maneira das pessoas relacionarem entre si, conseqüentemente surgem novos fenômenos culturais e psicossociais que afetam de maneira negativa as relações interpessoais. No âmbito do trabalho o assédio moral é uma figura presente e como fenômeno psíquico que é, deve ser estudado, analisando e extirpado do ambiente no qual afeta.

Em meio a tanta mudança social, o assédio moral surge como uma tortura psicológica que pode causar danos irreversíveis ao trabalhador, seja na esfera do serviço particular, seja no setor público. O assédio moral no âmbito do trabalho se caracteriza pelas humilhações e perseguições sofridas pelo trabalhador no ambiente de trabalho de forma reiterada podendo ser considerado como terrorismo psicológico.

O assédio moral está presente em todos os seguimentos, governamentais e não governamentais, dentro do Poder Judiciário não é diferente. A sociedade necessita de uma resposta rápida e eficaz no que tange à prestação jurisdicional. É o que preceitua a Constituição Federal quando estabelece que os processos terão

duração razoável. É o chamado princípio da celeridade processual, tal fato acarreta pressão nos magistrados e nos servidores, aumentando o volume de serviço com metas a serem cumpridas, conseqüentemente aumentando também casos de assédio moral.

Esse ato afeta a vida física e psíquica do servidor, no entanto, os prejuízos são sentidos não só pelo servidor, mas por todo o seguimento governamental e pela sociedade em geral.

Diante do exposto, o presente estudo tem o objetivo de analisar a prática do assédio moral no âmbito do Poder Judiciário na atualidade, suas conseqüências, prevenção e combate. Esta pesquisa é abordada sob a ótica do princípio da dignidade humana, mostrando os meios de prevenção e combate adotados pelo Conselho Nacional de Justiça e Tribunais.

1 O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

Para que seja possível compreender o assédio moral no âmbito do Poder Judiciário, necessário se faz uma abordagem desse fenômeno a partir de sua definição, causas e conseqüências, bem como, compreender a relação entre magistrados e servidores, assunto que será abordado no decorrer desta sessão.

O assédio moral é um fenômeno antigo, esteve presente ao longo da história da humanidade, não é pois fenômeno novo, no entanto, diferente do que ocorria nos séculos passados, nota-se uma preocupação maior nos dias atuais com a incidência do assédio moral nas relações de trabalho. Devido as mudanças sócio culturais, tem sido objeto de estudos para vários especialistas, sendo, inclusive conceituado de forma clara pela Doutrina e jurisprudência nacional e internacional.

A preocupação com o assédio moral está presente também na Administração Pública, não apenas na relação estabelecida pelo Direito do Trabalho. No Brasil não existe lei federal prevendo punições para o assédio moral, apenas vários Projetos de Lei, para alterar o Código Penal, a fim de criminalizar o assédio moral, no entanto, existem várias leis estaduais e municipais regulando o tema, visando seu enfrentamento e combate.

A Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014, que dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração do Estado de Goiás,

considera assédio moral:

toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido.

Marie-France Hirigoyen, francesa, especialista em psiquiatria, uma das maiores autoridades no assunto leciona que

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p. 17)

Essa definição tem sido o alicerce para vários estudiosos na interpretação desse fenômeno, podendo-se identificar elementos que caracterizam a conduta tida como assédio moral. De acordo com a autora, qualquer que seja a definição, o assédio moral é uma violência muito destrutiva.

Além da doutrina, a jurisprudência pátria também definiu o assédio moral, conforme precedente citado no pedido de providências, formulado pela FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO NOS ESTADOS – FENAJUD ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), abaixo transcrito, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, *verbis*:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - O assédio moral conceitua-se pelo terror psicológico. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego". Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A questão é que, independentemente do rigor do conceito que também merece críticas, o termo "assédio moral", também conhecido como *mobbing* (Itália e Alemanha), *harcèlement moral* (França), e a sua caracterização já entraram para o nosso mundo jurídico. Se o comportamento apontado (ação ou omissão) é efetivamente comprovado ter sido exercido por um certo período durante a execução do contrato de trabalho, de forma premeditada e, principalmente, desestabilizando psicologicamente o empregado no

exercício da sua prestação de serviços, de forma a configurar uma violência psicológica, capaz de repercutir intencionalmente para um dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, caracteriza-se o assédio moral que afronta contra a dignidade humana. (TRT 3ª Região. – 2ª Turma. RO n.º 1423/2004.037.03.00- 9 – Rel. Hegel de B. Bóson – DJMG 06.05.05 – p. 6). (RDT n. 6 – junho de 2005).

Nota-se, pois, que o assédio moral é uma agressão psicológica e atenta contra a dignidade humana. Sua definição leva em consideração o comportamento abusivo, intencional, reiterado e prolongado do assediador contra sua vítima, de acordo com Zanetti (2010, p. 28), “é fundamental a análise dos elementos que caracterizam o assédio moral para que qualquer conduta não venha a ser considerada como tal”.

Ainda no dizer de Zanetti (2010), o assédio moral se caracteriza pela realização ou não de ato abusivo ou hostil, pela repetição que desestabiliza a vítima psicologicamente, pela ocorrência ao menos uma vez por semana, sendo que a duração média dos ataques é de seis (6) meses e deve haver intenção do assediador na realização das práticas hostis.

O assédio moral como fenômeno psicológico é resultado do desajuste na relação de trabalho, sua previsão em lei e o estudo doutrinário são de extrema importância para o Setor Público, acompanhado da conscientização da vítima, dos gestores e da sociedade em geral.

Hirigoyen (*Op. Cit.*, 2006) afirma que “todas as pesquisas confirmam que o assédio moral emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse.” Um ambiente de estresse contribui para a propagação do assédio moral, facilitando sua ocorrência. A falta de organização, de gestão e estratégia no ambiente de trabalho contribui para um ambiente estressante, como consequência, pode surgir daí o assédio moral. Além do lugar de estresse, Hirigoyen elenca, ainda, outros contextos que favorecem a instalação do assédio moral, dentre eles cita: a má comunicação, a padronização, a falta de reconhecimento e o narcisismo, onde a imagem é mais importante que o valor real das pessoas.

De acordo com a cartilha da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB, 2010, p. 10),

o setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral mais prolifera. “A forma de gestão e relações humanas favorecem a prática nociva e as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta de preparo de chefes imediatos ou por perseguição política. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática

quase que considerada natural no interior das repartições públicas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos servidores”.

Como dito alhures, a falta de gestão de pessoas no ambiente de trabalho é um dos fatores que levam ao assédio moral, bem como, fere o princípio constitucional da eficiência, comprometendo a saúde e o desempenho laboral dos servidores públicos.

Assevera, ainda, a cartilha (CSPB, *Op. Cit.*, p. 32) que, para estudiosos o assédio moral no serviço público pode ter como razões:

a falta de preparo das chefias imediatas; o grande número de pessoas que compõem o quadro da Administração Pública, o que torna o anonimato uma constante; o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor e, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou até mesmo a pura perseguição; assédio relacionado à questão financeira, envolvendo funções gratificadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens; a tortura pode, ainda, originar-se em algum preconceito enraizado, contra gordura, de origem racial ou em razão da orientação sexual.

No Poder Judiciário as exigências para uma prestação jurisdicional célere, são cada vez maiores, o que pode acarretar em um ambiente de estresse, vale lembrar que o aumento do número de processos e o número reduzido de servidores, bem como o estabelecimento de metas a serem cumpridas, refletem os motivos de doenças nos servidores do Judiciário.

Na Tese de Doutorado, o “Assédio moral e saúde no trabalho do servidor do Judiciário: Implicações psicossociais”, a autora³ faz referência ao papel do Conselho Nacional de Justiça na garantia da rápida tramitação dos processos. Destaca que a criação do CNJ foi uma resposta a insatisfação de toda a sociedade acerca da morosidade do Poder Judiciário, no entanto, as metas estipuladas pelo CNJ a todo o Poder Judiciário em nível nacional, exigindo produtividade e celeridade na prestação do serviço jurisdicional, “acaba criando uma pressão muito grande sobre os magistrados e servidores”, que em muitas situações dispõe de uma “estrutura deficiente em relação a pessoal, equipamentos e sistemas de informática, além do espaço inadequado.” Tais ponderações demonstram que pode ocorrer assédio moral organizacional, em função da busca de maior produtividade.

³ ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio Moral e saúde no trabalho do servidor Público do Poder Judiciário: implicações psicossociais**, Porto Alegre-RS: 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/78677/000900412.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16. out. 2016.

O assédio moral nas relações de trabalho afeta o indivíduo assediado, o sistema organizacional e a sociedade, causando desequilíbrio nesse tripé. As consequências causam danos psicológicos, além de gerar custos econômicos e sociais.

Hirigoyen (*Op Cit.*, p. 164) ressalta que o assédio moral pode causar depressão, distúrbios psicossomáticos, destruição da identidade e desilusão. Para a psicóloga todas as vítimas experimentam uma desestabilização permanente, que pode “evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade”, nessa vereda, o assédio moral afeta a saúde do assediado, conseqüentemente, em casos mais severos, ocasiona seu afastamento do ambiente laboral, podendo levar até ao suicídio, além de afetar a vida familiar e social.

Fato relevante a ser observado diz respeito ao servidor afastado, quando de seu retorno às atividades laborais, é preciso observar a readaptação, a fim de se evitar a persistência do assédio, bem como se estão sendo respeitadas as limitações do indivíduo assediado.

Além desse fator, é dever constitucional da Administração Pública zelar pelo meio ambiente, nele se inserindo o trabalho, conforme preconiza o art. 225, caput, da CF/88:

Art.225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Verifica-se, pois, que o ambiente de trabalho deve ser equilibrado e saudável, visto que as pessoas passam a maior parte do tempo trabalhando. A perversidade no ambiente de trabalho é causada pelo comportamento abusivo e pela falta de atenção ao dever de manutenção do equilíbrio no trabalho. Um ambiente insalubre e instável emocionalmente, além de afetar a pessoa do assediado, acaba afetando a própria sociedade, ferindo o preceito constitucional elencado no art. 225, caput, da Constituição Federal.

Nesse passo, a sociedade e a própria Administração Pública experimentam os efeitos do assédio moral, dentre eles o econômico, visto que os afastamentos e a falta de assiduidade gerados pelo assédio moral são custeados pelos cofres públicos, além das possíveis indenizações por danos morais.

O assédio moral é um problema de saúde pública e seu custo é muito elevado sob o ponto de vista econômico-financeiro, para a sociedade e também possui um custo humano. O assédio representa hoje um problema social. Assim como o dano ao meio ambiente representa hoje um problema social, o assédio também o é. (ZANETTI, 2010, p. 112)

Os custos sociais são sentidos através da queda da produtividade, comprometendo a atividade administrativa, causando insegurança e intranquilidade para os demais servidores.

Em análise última, o assédio moral dentro do Poder Judiciário afeta o assediado física, mental e moralmente, conseqüentemente afeta a própria administração pública e o jurisdicionado. Tratando-se de fenômeno que pode causar danos à saúde da vítima, conforme já mencionado, esta terá seu desempenho laboral reduzido, ocasionando queda na produtividade e até um possível afastamento, ou seja, haverá redução de pessoal e sobrecarga para os demais servidores, diminuindo o ritmo de trabalho, sendo tal fato sentido pela própria sociedade, pois haverá acúmulo de serviço e desaceleração na prestação jurisdicional.

1.1 Medidas assediadoras

Algumas atitudes dentro do ambiente de trabalho caracterizam o assédio moral, dentre elas, de acordo com Hirigoyen (*Op. Cit.*, p. 72),

o assédio moral por motivos raciais ou religiosos; assédio em função de deficiência física ou doença; assédio em função de orientações sexuais; assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

Na Administração Pública podem ocorrer diferentes tipos de assédio, dentre eles, os mais comuns são: o assédio vertical descendente, proveniente de superior hierárquico; o assédio horizontal, que vem dos colegas de mesma hierarquia; o assédio misto, caracterizado por pessoas de diferentes níveis hierárquico em face do assediado e o assédio ascendente, que se dá quando um ou mais subordinados se voltam contra o chefe.

De acordo com instruções contidas na cartilha do (SINDIPÚBLICO, 2012, p. 14, 15, 16), para o Ministério da Saúde, o assédio moral se caracteriza "por condutas que demonstrem deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, ou ainda,

violência física ou verbal.” Elenca alguns exemplos de medidas assediadoras, dentre elas:

retirar da vítima a autonomia, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; proibir os colegas de falarem com o servidor; a comunicação com a vítima passa a ser unicamente por escrito; causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos outros; a pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados; são propagados rumores a respeito do servidor; críticas à vida privada do servidor; provocação quanto às suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuição de tarefas humilhantes. (SINDIPÚBLICO, 2012, p. 14, 15, 16)

Além das medidas assediadoras supracitadas, na Administração Pública pode ocorrer ainda a negação de promoções, em virtude de avaliação de desempenho do servidor, a retirada de gratificações ou vantagens ou ameaça de fazê-lo, gerando prejuízos financeiros à vítima e instabilidade emocional.

No Poder Judiciário, a relação predominante no ambiente de trabalho é aquela estabelecida entre juiz e servidor público. Nessa esteira, por ser o juiz dotado de prerrogativas constitucionais (vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios), em algumas situações de conflito, utiliza-se do seu poder de comando dentro da instituição para assediar moralmente seus subordinados. Agindo assim, de forma perversa e autoritária, com ameaças, desprezo, falta de comunicação e orientação, torna-se um típico juiz de gabinete que não tem noção do que acontece à sua volta, deixando de lado seu papel de gestor, preocupando-se apenas com sua produtividade.

Para Zanetti (2010, p. 92) o assédio moral ocorre geralmente de forma silenciosa e é mais comum de superior hierárquico para subordinado e nasce de “uma patologia organizacional.” De fato, o assédio moral ocorre de forma silenciosa dentro do Poder Judiciário, visto que são poucos os servidores que o denunciam, seja por medo, seja pelo fato da incerteza na punição de seu agressor.

1.2 O assédio moral dentro das arestas do serviço público (Poder Judiciário)

A função típica do Poder Judiciário é a prestação da tutela jurisdicional. A execução da atividade jurisdicional do Poder Judiciário é realizada por meio de seus

juízes em conjunto com os servidores comissionados e concursados.

Na aresta do serviço público, em especial no Poder Judiciário, os servidores públicos possuem uma relação de subordinação com os magistrados. O Juiz, superior hierárquico, além do papel de julgar, exerce também a função de gestor. De acordo com Serejo:

O juiz é um líder em sua comarca e como tal precisa saber que liderança tem hoje um novo nome: servir. O líder de hoje não é mais só aquele que manda, mas o que serve. (...) Sem a consciência de seus deveres funcionais e a preocupação em condicionar sua conduta à grandeza do cargo que exerce, o magistrado nunca terá um desempenho satisfatório. (SEREJO, 2010, p. 22)

As transformações na relação de trabalho, as exigências da sociedade atual e os avanços tecnológicos exigem do juiz, como gestor, que utilize um sistema de gestão eficaz, com o fito de assegurar o equilíbrio no ambiente de trabalho e para a manutenção de relação harmoniosa com seus subordinados, cumprindo seu papel de forma satisfatória, pois, afinal, os servidores são os braços do juiz.

Na mesma linha de pensamento, BACELLAR, destaca que

Houve, durante alguns anos, a afirmação de que magistrados não deveriam perder tempo com gestão, visão estratégica ou com os conhecimentos da ciência da administração. Entretanto, percebeu-se que, queira ou não, goste ou não, o juiz precisa ter, além do conhecimento técnico-jurídico, conhecimentos básicos de gestão, até porque, no relacionamento com os servidores, é visto como quem deverá orientar e gerir o funcionamento do juízo a que responde. Questões envolvendo análise do clima organizacional, motivação, liderança, relacionamento interpessoal, comunicação, estímulo aos desempenhos e à inovação fazem parte da atividade do magistrado da pós-modernidade. A nova teoria humanista da administração valoriza a pessoa humana como valor fundamental de qualquer instituição que queira prestar um serviço de qualidade. (BACELLAR, 2013, p.31)

A atuação do juiz gestor e do servidor devem andar em sintonia, pois, como posto por Bacellar (2013), o maior valor a ser considerado é o da pessoa. A valorização do trabalho humano é peça essencial para uma prestação jurisdicional equânime e de qualidade.

No entanto, quando a relação de trabalho entre os Juízes e os servidores públicos é conflitante, torna-se complexa, pois são regidos por regimes diferentes. O juiz é um agente político, dotado de garantias constitucionais, ao passo que o servidor público é estatutário e subordinado hierarquicamente ao juiz. Como bem explica Hirigoyen (*Op. Cit.*, p. 126 e 127), "quando o assédio moral vem de um superior hierárquico, ele se manifesta primeiramente por uma diminuição ou

bloqueio da nota de avaliação". No setor público, a avaliação de desempenho é requisito para evolução na carreira e aumentos de salário, e uma das formas de assédio moral é a avaliação baixa ou ruim, com o propósito de prejudicar.

Para Hirigoyen (*Op Cit.*, p. 124), "o assédio moral no setor público é mais acentuado." A psicóloga afirma que, diferente do que ocorre no setor privado, "no setor público, o assédio moral pode durar anos", tendo em vista a estabilidade do servidor, que não pode ser demitido a não ser através de procedimento administrativo disciplinar, em decorrência de falta grave. Assevera Hirigoyen (*Op Cit.*, p. 181) que, "como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais a atenção." Pontua ainda que "não existem mais perversos no setor público do que no privado, mas naquele eles podem ser nocivos por mais tempo, uma vez que as vítimas não podem escapar nem com um pedido de demissão, nem com a dispensa."

Por tais razões, observa-se que o assédio moral no Poder Judiciário é causado por atos hostis, pela omissão dos gestores, pelo abuso de autoridade e pela falta de gestão e administração, caracterizando atentado contra a dignidade humana. A repercussão de tudo que foi exposto reflete no servidor, na sociedade e no Judiciário.

1.3 Os casos de assédio moral no judiciário brasileiro

A construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável é dever de todos os níveis da estrutura organizacional do Poder Judiciário.

Os casos de assédio moral no judiciário brasileiro tem crescido nos últimos tempos, em que pese ocorrer de forma silente, sem divulgação pela mídia ou pelos próprios Tribunais.

A revista ISTO É, publicou em 2014 reportagem abordando o tema. De acordo com a revista, uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, revelou que 44,5% dos servidores daquele Estado sofriam assédio moral. De acordo com Alzimar Andrade, coordenador-geral do Sind-Justiça, o quadro de assédio moral vem se agravando "porque os juízes assediadores se sentem em uma classe superior, repleta de poder, e têm uma espécie de garantia de não punição."

Ao longo da reportagem verificam-se casos de assédio moral em depoimentos de servidores do Judiciário brasileiro, dentre eles, o caso da servidora Flávia Felício Silva, do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Ela relata que foi perseguida pelo juiz Roberto Ribeiro de Paiva Júnior enquanto trabalhou como escritã judicial na Comarca de Uberlândia em 2007. “Além do meu trabalho, eu era obrigada a fazer despachos para o juiz, que é atribuição dos estagiários, e trabalhava das 7h às 22h”, afirma. O caso virou uma disputa judicial, até que Flávia foi transferida para outra vara.

No Rio de Janeiro, o caso da oficial de Justiça Márcia Elisa Barroso, chegou ao extremo. A funcionária atirou-se do sexto andar do seu prédio, após ter sido removida de local de trabalho contra a sua vontade.

A chefe de cartório Nara Pereira, trabalhou com o juiz Lírio Hoffmann Júnior, no Fórum de Orleans-SC. Em 2012, ela representou contra ele na Corregedoria-Geral do Tribunal de Justiça do Estado, alegando maus-tratos e perseguições no ambiente de trabalho.

Os casos de assédio ocorridos nos Tribunais e unidades judiciárias do Brasil são muito pouco divulgados, trata-se de assunto melindroso dentro do Judiciário.

O Jornal GGN, publicou em 04 de abril de 2014 reportagem, denunciando caso de assédio moral no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. A servidora que não teve sua identidade revelada, informou que um Juiz de Direito de uma Comarca do interior daquele Estado, teria feito ameaças e perseguido subordinados. De acordo com o Jornal, a perseguição teve início quando a servidora resolveu ajudar uma segunda funcionária a não ser processada injustamente pelo juiz. A partir de então, ela foi transferida para outro cargo, trabalhando em uma sala onde sofria represálias, proibida de utilizar o telefone e de acessar o sistema interno do Tribunal. Ela denunciou o juiz na Corregedoria Estadual, no entanto, conta que diversas denúncias contra o mesmo juiz foram todas arquivadas pela Corregedoria, sem a investigação devida dos casos.

Segundo a reportagem do Jornal GGN, a funcionária afirma que as denúncias contra juízes no Brasil correm em segredo de Justiça, sem divulgação pela imprensa.

Em Goiás, o Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás – SINDJUSTIÇA, há dois anos, noticiou casos de assédio moral na

Comarca de Goiatuba. De acordo com o site de notícias, o Sindicato esteve na Comarca de Goiatuba, colhendo relatos de servidores sobre pressões excessivas oriundas de magistrados, de advogados e até de partes das ações judiciais. Na audiência, os servidores relataram a interferência direta de advogados e partes nos processos, exigindo celeridade além dos prazos judiciais legalmente estabelecidos por nível de urgência. “Passei por um caso em que a parte ligava no fórum para me pressionar com o argumento de que era amiga da magistrada. Logo em seguida, a própria juíza solicitou o andamento imediato no processo”, contou uma servidora que, por medo de retaliação, não quis se identificar. Para Roberta Aparecida de Sousa, a pressão excessiva, somada ao acúmulo de processos e o déficit de recursos humanos, tem gerado estresse e doenças. Essa servidora afirmou que “cada um de nós está fazendo o trabalho de quatro ou cinco pessoas. Para se ter ideia, estou com um problema na coluna por carregar processos pesados e há casos aqui de problemas emocionais.”

Diante dos casos relatados, percebe-se que as consequências do assédio moral para os servidores são de ordem emocional, física e social, posto que as vítimas são acometidas por doenças, transtornos psíquicos, emocionais e sentem-se desmotivadas e insatisfeitas, além do comprometimento da sua vida familiar e social.

2 COMBATE E PREVENÇÃO

O combate e prevenção ao assédio moral é fundamental para o bom andamento da prestação jurisdicional e para o cumprimento dos princípios fundamentais orientadores da administração pública, tais como o da legalidade, da impessoalidade e da eficiência.

Os crescentes casos de assédio moral dentro do Poder Judiciário, acarretam consequências para toda a sociedade, na medida em que afeta a vida profissional e pessoal do servidor do Poder Judiciário.

Outrossim, o Conselho Nacional de Justiça assumindo suas atribuições, exerce papel fundamental para a garantia da extinção do assédio moral no ambiente de trabalho, dentro de toda a estrutura organizacional do Poder Judiciário, ao adotar medidas de prevenção e combate.

O Conselho Nacional de Justiça integra a estrutura do Poder Judiciário.

Tem como funções o planejamento e a padronização das atividades do Poder Judiciário. Uma de suas atribuições é a realização de gestão estratégica.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, princípio previsto na Constituição Federal de 1988, é um direito inviolável. Partindo desse pressuposto, o assédio moral, tratando-se de violência destrutiva, atenta contra a dignidade humana, de fato contra a própria Constituição Federal, logo o artigo 5º, X dessa Constituição reza que é garantia constitucional a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas e também é responsabilidade do empregador respeitar o trabalhador, zelando pela sua saúde física e mental, sua honra e privacidade, evitando situações de humilhação. De forma idêntica, cabe à Administração Pública zelar pelo bem-estar de seus servidores.

Nessa esteira, a prevenção é medida que se impõe. Com os olhos voltados para a saúde dos servidores do Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça, cumprindo sua atribuição de realizar a gestão estratégica e controle administrativo, publicou em 15 de outubro de 2015 a Resolução nº 207 que institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

Tal Resolução, dentre outras considerações, no seu artigo 1º, I, define “princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações voltadas à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores.”

A edição da Resolução mostra a necessidade de estratégia organizacional no ambiente de trabalho do Judiciário como um todo, com o fito de evitar prejuízos aos servidores e aos jurisdicionados, humanizando as relações de trabalho.

De acordo com informações prestadas pela Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça, através de correio eletrônico, no âmbito interno, o CNJ trata do assédio moral no momento da Ambientação de novos servidores, quando nomeados para ocuparem cargo efetivo no órgão e durante os Treinamentos de Gestores, ambos a título de prevenção.

Nesse contexto, a Federação Nacional dos Servidores do Poder Judiciário nos Estados (FENAJUD), por intermédio de seus Advogados, protocolizou no ano de 2011, pedido de providências junto ao Conselho Nacional de Justiça, solicitando inserção no Planejamento Estratégico Nacional do Poder Judiciário, “como meta

permanente das administrações dos tribunais brasileiros, o combate ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho dessas instituições”, bem ainda, a solicitação “aos Tribunais vinculados, providências no sentido de instituir ações preventivas sistemáticas e regulares de combate ao assédio moral.” Atento às considerações do pedido da FENAJUD, de acordo com notícia publicada na coluna Rondoniadinamica.com, em 29 de novembro de 2011, o CNJ concitou os Tribunais de todo o Brasil a prestarem informações sobre como enfrentam o problema do assédio moral no âmbito de suas administrações e a se manifestarem também sobre o Pedido de Providências da Federação Nacional dos Servidores do Judiciário dos Estados (FENAJUD).

Com efeito, a iniciativa da FENAJUD, contribuiu para chamar a atenção do CNJ, para o problema do assédio moral e quiçá para as medidas que vem sendo adotadas pelos Tribunais de prevenção e combate ao assédio moral.

Por seu lado, na Justiça Estadual, verifica-se que alguns Tribunais tem adotado medidas de prevenção, dentre eles, destaque para os Tribunais de Justiça dos Estados de Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Goiás.

O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, objetivando preservar a qualidade de vida de seus servidores, instituiu a Comissão Paritária de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Doenças Decorrentes, o tema está inserido no planejamento estratégico da instituição e segue orientação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a todos os tribunais do país para a adoção de medidas de combate ao assédio moral nas relações de trabalho como meta permanente, segundo informações contidas no site do Conselho Nacional de Justiça.⁴

Já o Tribunal de Justiça de Minas Gerais editou a Resolução nº 748/2013, que

Regulamenta, no âmbito do Tribunal de Justiça, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública do Estado de Minas Gerais, em especial a atuação da Comissão paritária de estudos, prevenção e recebimento de reclamações a cerca do assédio moral no trabalho.

Além da Resolução e da Comissão Paritária e Multidisciplinar, a Justiça Estadual de Minas Gerais, no curso de formação inicial de novos juízes daquele

⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. **TJRS Institui Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/80235-tjrs-institui-comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral>>. Acesso em: 20 out. 2016.

Tribunal, orienta-os acerca do assédio moral, a título de prevenção.

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, elaborou Plano Estratégico traçando as diretrizes do Poder Judiciário goiano para o sexênio 2015-2020, cumprindo determinações contidas na Resolução 198/2014 do Conselho Nacional de Justiça. Cumpre destacar que no referido Plano Estratégico, o Judiciário Goiano tem como um dos desafios a melhoria da gestão de pessoas, objetivando o desenvolvimento do “potencial humano, mantendo o equilíbrio entre o trabalho, a saúde e a vida pessoal.”

Em remate, observa-se que o real valor das medidas de prevenção ao assédio moral, adotadas pelo Conselho Nacional de Justiça e demais Tribunais é a atenção voltada para a saúde de seus servidores. Daí por que, o passo fundamental é admitir a ocorrência do fenômeno do assédio moral dentro do Judiciário, evitando sua proliferação.

CONCLUSÃO

O assédio moral sempre existiu nas organizações, no entanto, com as transformações nas relações de trabalho, passou a ter uma atenção maior por parte da sociedade. O aumento progressivo no interesse dispensado ao assédio moral, torna-o menos penoso, pois, como objeto de estudo por parte de especialistas, cumpre a função de prestar esclarecimentos à população e às organizações governamentais e não governamentais, até como forma de não caracterizar qualquer conduta como sendo assédio moral. Eis a importância da definição desse fenômeno.

Observa-se que o assédio moral não está tipificado no Código Penal Brasileiro como crime, no entanto, existem Leis estaduais e municipais regulando o tema e cumprem bem a função de punir e evitar a ocorrência do assédio moral.

As principais causas de assédio moral estão ligadas a um ambiente de trabalho insalubre, ocasionado pelo estresse, pelo tratamento hostil, pela falta de gestão, pela disputa de poder no setor público e pela produtividade no setor privado.

Por seu lado, no Poder Judiciário, as principais causas do assédio moral estão ligadas ao cumprimento de metas, que causam pressão e sobrecarga de trabalho ao servidor e pela relação de subordinação dos servidores em relação aos

magistrados, devido ao dever de obediência e a rigidez hierárquica. Acrescente-se a esses fatores, a falta de gestão de pessoas por parte de alguns magistrados e da própria administração dos Tribunais.

Constata-se que o assédio moral representa um dano ao assediado, ao ambiente de trabalho, ao sistema administrativo e a sociedade. Não se limita em afetar a vida profissional e pessoal da vítima, é um problema social e econômico. No que se refere à vítima, esta tem sua saúde física e emocional comprometida, ocasionando tratamentos prolongados e licenças médicas e em situações mais graves, leva ao suicídio. Quanto ao ambiente de trabalho e ao sistema administrativo, devido ao possível afastamento do servidor assediado, haverá um aumento de serviço para os colegas, queda na produtividade e instabilidade no ambiente laboral. Outro fator importante é o reflexo do assédio moral para a sociedade, pois com o afastamento e licenças médicas dos servidores afetados pelo assédio moral, o ônus com as despesas médicas e com a substituição do servidor, corre às expensas da sociedade.

Por seu turno, O CNJ atua num paradoxo, na medida em que, ao estipular metas, que tem por objetivo agilizar o julgamento de processos antigos, pode ocasionar pressão e estresse no ambiente de trabalho, de outro vértice, com as Resoluções que dispõem sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas e que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores no âmbito do Poder Judiciário, atua na prevenção e combate ao assédio moral.

Assim, conclui-se que é fundamental que a administração em todos os níveis organizacionais do Poder Judiciário, admitam a ocorrência do fenômeno do assédio moral, para que haja uma conscientização dos servidores, possíveis vítimas de um tempo vindouro.

Por fim, um bom modelo a ser seguido é o trabalho feito pelos Tribunais de Justiça de Minas Gerais e do Rio Grande do Sul, que instituíram comissão multidisciplinar objetivando preservar a qualidade de vida dos servidores, com a adoção de medidas de combate ao assédio moral nas relações de trabalho como meta permanente. A melhor forma de combater o assédio moral é admitir a sua existência e focar na sua prevenção.

REFERÊNCIAS

ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio Moral e saúde no trabalho do servidor Público do Poder Judiciário**: implicações psicossociais, Porto Alegre-RS: 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/78677/000900412.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 31 jul. 2016.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul-RS: 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 14. out. 2016.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Juiz servidor, gestor e mediador**. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Brasília: 2013. Disponível em: <http://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2014/08/Juiz_Gestor.pdf>. Acesso em: 21. out. 2016

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 48. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Plano Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás de 2015-2020** / Tribunal de Justiça do Estado de Goiás Secretaria de Gestão Estratégica Goiânia: Secretaria de Gestão Estratégica, 2015.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública do Estado de Minas Gerais. **Resolução n. 748, de 29 de novembro de 2013**. Disponível em: <<http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re07482013.pdf>>. Acesso em: 21. out. 2016

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. **Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015**. Disponibilizada no DJ-e nº 186/2015, em 19/10/2015, p. 3-9.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. **Resolução n. 240, de 09 de setembro de 2016**. Disponibilizada no DJ-e nº 161/2016, em 12/09/2016, p. 2-7.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **TJRS institui Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/80235-tjrs-institui-comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral>>. Acesso em: 20 out. 2016.

Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais. **Cartilha Assédio Moral no Serviço Público. Não pratique. Não sofra. Denuncie.**; João Domingos Gomes dos Santos (coord.); Geralda Fernandes (org.). – [Brasília: CSPB, 2010].

COSTA JUNIOR, Sálvio Dino de Castro e. **Pedido de Providências**. Dino, Figueiredo & Lauande – Advocacia. 2011. Disponível em: <<http://www.fenajud.org.br/>

UserFiles/files/Ped de Provid Assedio Moral e CNJ.pdf>. Acesso em: 14. out. 2016.

FAERMANN, Patrícia. **Assédio moral no judiciário: denúncia contra juiz é engavetada**. Notícia veiculada em 4.abr.2014. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/assedio-moral-no-judiciario-denuncia-contra-juiz-e-engavetada>>. Acesso em: 22 out. 2016.

FRANCIS, Toni. **Tribunais devem prestar informações sobre assédio moral ao CNJ**. Publicada em 21 nov. 2011. Rondoniadinamica.com. Disponível em: <<http://www.rondoniadinamica.com/arquivo/tribunais-devem-prestar-informacoes-sobre-assedio-moral-ao-cnj,30735.shtml>>. Acesso em: 20 out. 2016.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé Malhadas. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MAIA, Derniere Temoteo Monteiro. **Assédio moral aos servidores públicos do Poder Judiciário: Contornos de uma relação jurídica delicada**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10211>. Acesso em: 14 out. 2016.

PEREZ, Fabiola. **Assédio de toga**. Revista ISTO É. Edição 09.04.2014 nº 2315. Disponível em: <<http://istoe.com.br/356117ASSEDIO+DE+TOGA/>>. Acesso em: 22 out. 2106.

SEREJO, Lourival. **Formação do Juiz: Anotações de uma experiência**. Curitiba: Juruá, 2010.

SINDJUSTIÇA-GO. Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás. **Servidores de Goiatuba denunciam assédio moral**. 2014. Disponível em: <<https://sindjustica.com/2014/03/24/servidores-de-goiatuba-denunciam-assedio-moral/>>. Acesso em: 23 out. 2016.

SINDJUD-PE. Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco. **FENAJUD cobra posição do CNJ contra assédio moral nos tribunais brasileiros**. 2011. Disponível em: <<http://sindjudpe.jusbrasil.com.br/noticias/2917359/fenajud-cobra-posicao-do-cnj-contra-assedio-moral-nos-tribunais-brasileiros>>. Acesso em: 14 out. 2016.

UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA, Sistema de Bibliotecas. UNISISB, Inez Barcellos de Andrade... [et al] (Organizador). **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos e científicos: guia para alunos, professores e pesquisadores da UNIVERSO**. São Gonçalo, 2006. 85 p.

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Nº Processo PROAD: 201802000075808

MARTA APARECIDA ROSA

ESCREVENTE JUDICIÁRIO I

BELA VISTA DE GOIÁS - GESTÃO DO FUNDO ROTATIVO

Assinatura CONFIRMADA em 01/02/2018 às 12:06