

ANÁLISE DO FENÔMENO DO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE RONDÔNIA:

UMA ABORDAGEM RESTAURATIVA⁰¹

ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF HARASSMENT AND DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE OF THE COURT OF JUSTICE OF RONDÔNIA:

A RESTORATIVE APPROACH

ANÁLISIS DEL FENÓMENO DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE RONDÔNIA:

UN ENFOQUE RESTAURATIVO

Luciana Lima Martins⁰²

Aparecida Luzia Alzira Zuin⁰³

Objeto de Estudo/Tema

Esta pesquisa apresenta como objeto de estudo os temas do assédio e da discriminação no ambiente laboral do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO), buscando analisar tal fenômeno e desenvolver estratégias de prevenção e enfrentamento baseadas na Justiça Restaurativa (JR).

01 Resumo apresentado ao GT Políticas Públicas e Desenvolvimento da Justiça, no V Congresso Internacional DHJUS – Justiça, Democracia e Igualdade Social. Programa de Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.

02 Mestranda do Programa de Mestrado Profissional Interdisciplinar Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça (DHJUS/Unir/EmeronTJRO/MPERO/DPERO). Facilitadora de práticas restaurativas formada pelo Centro de Direitos Humanos e Educação Popular (CDHEP). Atua no Núcleo de Justiça Restaurativa do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO). Psicóloga jurídica no TJRO, com formação pela Fundação Universidade Federal de Rondônia (Unir).

03 Coordenadora e Docente do Programa de Mestrado Profissional Interdisciplinar Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça (DHJUS/Unir/EmeronTJRO/MPERO/DPERO). Docente do Doutorado em Educação na Amazônia (PGEDA/EDUCANORTE); atua como coordenadora da Associada Universidade Federal de Rondônia (UNIR) na Associação Plena em Rede (EDUCANORTE).

No contexto organizacional, o assédio e a discriminação são fenômenos que afetam não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também a eficácia e a integridade das instituições. No âmbito do Poder Judiciário, onde a justiça e a equidade são fundamentais, a existência dessas práticas é particularmente preocupante.

Neste sentido, dados da Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário (2022), realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁰⁴, apontaram que 55,7% de todos(as) os respondentes⁰⁵ disseram que já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação, percentual significativo representando mais da metade dos participantes da pesquisa. Já na 2ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário (2023), 56,4% dos(as) participantes do diagnóstico afirmaram ter vivenciado tal situação, sendo que os(as) servidores(as) representam o grupo mais assediado do Poder Judiciário, com 58,3% de casos de assédio e/ou discriminação.

O CNJ possui, em sua composição, a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, instituída por meio da Resolução CNJ n. 296, de 19 de setembro de 2019, que no rol de suas competências propõe estudos que visem à democratização do acesso à Justiça assim como ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988.

Em 28 de outubro de 2020, o CNJ publicou a Resolução n. 351, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, cujo objetivo é promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

O Poder Judiciário tem como um de seus principais macrodesafios reconhecidos o aprimoramento da gestão de pessoas e a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida de seus integrantes. A própria Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário estabelece expressamente como um de seus objetivos a adoção de ações de prevenção e combate a mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura.

04 O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é um órgão do Poder Judiciário brasileiro, criado pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, também conhecida como a Reforma do Judiciário. O CNJ tem como principal objetivo o controle administrativo e financeiro do Judiciário, além de promover o aprimoramento do sistema judicial como um todo.

05 Desde seu art. 1º, parágrafo único, a Resolução CNJ n. 351/2020 estabelece que sua política abarca todas as pessoas que trabalham no Poder Judiciário como magistrados(as) e servidores(as) inclusive “estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores”.

Importante lembrar que o CNJ aderiu ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. Dentre estes objetivos encontra-se o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. O assédio e a discriminação são formas de violência psicológica que afetam trabalhadores e trabalhadoras e compromete sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais. Sua prática pode ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

A Resolução pretende endereçar todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário. Seu escopo não se limita às práticas presenciais, abrangendo também as condutas realizadas por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e outros colaboradores.

Por determinação do art. 15 da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, o CNJ instituiu, por meio da Portaria CNJ n. 299/2020, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, com participação de conselheiros, magistrados, servidores e colaboradores terceirizados.

Em paralelo, a gravidade desses problemas motivou a criação das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (CPCAD) como uma medida para enfrentar tais desafios e como resposta à necessidade crescente de abordar e mitigar questões de assédio e discriminação dentro do ambiente de trabalho do judiciário. Essas comissões visam fornecer um mecanismo formal e eficaz para a prevenção, identificação e tratamento de casos de assédio e discriminação, sejam eles sexuais, morais, por gênero, raça, orientação sexual, ou qualquer outra forma que comprometa a integridade e o bem-estar dos trabalhadores no âmbito do Poder Judiciário.

A formação dessas comissões é um reconhecimento da importância de abordar proativamente o assédio e a discriminação, garantindo que medidas sejam implementadas não apenas para punir os responsáveis, mas também para prevenir futuros incidentes, alinhando-se com os princípios de justiça, igualdade e respeito mútuo que fundamentam o sistema judiciário.

Assim, atendendo às exigências legais e regulamentações nacionais, como a Resolução 351/2020 - CNJ, a qual, como já foi visto, orienta órgãos e entidades do sistema de Justiça a adotarem medidas preventivas e punitivas contra o

assédio e a discriminação, o Poder Judiciário de Rondônia instituiu, por meio da Resolução nº 189/2021⁰⁶, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação de 1º Grau (CPCAD-1G) e do 2º Grau (CPCAD-2G), refletindo o compromisso do TJRO em tratar essas questões seriamente e com a devida diligência.

Objetivo Principal

Este estudo tem como objetivo geral analisar o fenômeno do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho do TJRO. Para tanto, será realizada uma avaliação da incidência, tipos e características das denúncias formalizadas às CPCAD de 1º e 2º Grau do TJRO. Essa análise se baseará na premissa de que a filosofia e metodologia restaurativa podem fornecer uma abordagem eficaz para o desenvolvimento de novas estratégias de prevenção e enfrentamento do problema, alinhadas com as diretrizes estabelecidas na Resolução 351/2020 - CNJ.

Nesse sentido, o estudo buscará não apenas compreender a extensão e a natureza do assédio e discriminação no TJRO, mas também identificar possíveis caminhos para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, justo e inclusivo. Por meio da análise das denúncias formalizadas (relatórios e formulários) às CPCAD de 1º e 2º Grau e da abordagem restaurativa, espera-se contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes e condizentes com os valores da justiça e equidade no Poder Judiciário brasileiro.

Como fundamento para a condução da pesquisa, será explorado e analisado ao longo do estudo o pressuposto de que a Justiça Restaurativa é uma abordagem eficaz para abordar conflitos, incluindo casos de assédio e discriminação, com base na literatura existente sobre o assunto. O estudo também considera a adequação às recomendações do CNJ, pressupondo que a implementação das práticas restaurativas está alinhada com as diretrizes estabelecidas na Resolução 351/2020 - CNJ e, portanto, contribuirá para o cumprimento dessas diretrizes no TJRO. Por fim, pressupõe-se, também, o compromisso do Tribunal de Justiça de Rondônia em promover um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio e discriminação. É urgente a institucionalização da responsabilidade pelo enfrentamento e prevenção do assédio e discriminação e esta pesquisa é certamente um instrumento importante nesse sentido.

⁰⁶ Revogada pela Resolução nº 307/2023 que passou a disciplinar inteiramente sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Justificativa

A pesquisa proposta é de suma importância devido aos impactos significativos que o assédio e a discriminação têm no ambiente de trabalho, especialmente em uma instituição fundamental para a sociedade como o Tribunal de Justiça de Rondônia. Esses fenômenos não apenas comprometem o bem-estar dos colaboradores, mas também prejudicam a eficácia das atividades jurisdicionais e a credibilidade da instituição como um todo.

A justificativa para a realização desta pesquisa é baseada na necessidade de compreender a realidade do assédio e da discriminação no TJRO, a partir de uma análise fundamentada nas denúncias formalizadas às CPCAD de 1º e 2º Grau. Ao entender a incidência, tipos e características dessas práticas, será possível identificar suas raízes e impactos, bem como desenvolver estratégias eficazes para preveni-las e enfrentá-las.

A JR como abordagem oferece a oportunidade de transformação de conflitos, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e ético. Assim, a escolha da abordagem restaurativa para o desenvolvimento de novas estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação é justificada pela sua eficácia em promover a resolução de conflitos de forma pacífica, construtiva e centrada nas necessidades das partes envolvidas. A filosofia restaurativa, que valoriza o diálogo, a responsabilização e a reparação, pode oferecer uma abordagem mais humana e efetiva para lidar com situações de assédio e discriminação, alinhando-se aos princípios de justiça e equidade que devem nortear as atividades do Poder Judiciário.

Além disso, a pesquisa se justifica pela importância de estar em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Resolução nº 351/2020 - CNJ, que orienta os tribunais brasileiros na adoção de medidas preventivas com foco em JR. A implementação dessas medidas não apenas fortalece a cultura organizacional baseada em valores éticos e igualitários, mas também contribui para o fortalecimento da imagem do TJRO perante a sociedade.

Além do mais, vai ao encontro da Política Nacional de Justiça Restaurativa/CNJ, e da Resolução n. 164/TJRO que instituiu a Coordenadoria Estadual do Programa de JR no âmbito do Poder Judiciário de Rondônia, da qual faz parte o Núcleo de Justiça Restaurativa de Porto Velho (NJR-PVH), criado em 2022, com equipe própria de servidores com dedicação exclusiva, a qual compoñho.

Portanto, esta pesquisa se justifica pela sua relevância na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, justo e inclusivo no TJRO, bem como pelo seu alinhamento com as políticas e diretrizes estabelecidas pelo CNJ para o Poder Judiciário brasileiro.

Bases Teóricas

A sensibilidade que envolve os temas do assédio e da discriminação é evidente. São assuntos que colocam as relações humanas e sociais para o centro do debate. Atualmente, a discussão do assédio e da discriminação abarca as questões relativas ao exercício da cidadania e à defesa de identidades e provoca reflexões sobre nossa história e nossa cultura. As culturas organizacionais também são impactadas pelas novas análises acerca dos ambientes de trabalho e sua salubridade.

Desta forma, a revisão de literatura foi conduzida de forma abrangente, explorando obras de autores nacionais e internacionais que abordam os temas de assédio, discriminação e práticas restaurativas. Os principais autores a serem considerados incluem Brito (2016), Hirigoyen (1998), Barreto (2003) e CNJ (Resolução 351/2020).

Marie-France Hirigoyen no livro “Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano” (1998), explora as dinâmicas e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, fornecendo insights valiosos para a compreensão desse fenômeno. Denise Barreto, em “Assédio Moral no Trabalho: A Violência Silenciosa” (2003), oferece uma análise detalhada das manifestações, impactos e estratégias de enfrentamento do assédio moral nas organizações.

Também se pesquisou autores que abordam o fenômeno do assédio e discriminação no ambiente de trabalho, especificamente no âmbito do judiciário, como Ana Paula A. Martins, autora de artigos que exploram o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do judiciário brasileiro, oferecendo análises sobre casos específicos e políticas institucionais.

A revisão de literatura também teve enfoque na Resolução n. 351/2020 - CNJ, a qual estabelece medidas preventivas com foco em JR para prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. A análise dessa resolução fornecerá orientações específicas para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação no Tribunal de Justiça de Rondônia.

No que corresponde à Justiça Restaurativa, autores com Zehr (2002), Wachtel e McCold (2001), Elliott (2018), Pranis (2010), dentre outros, foram abordados. Howard Zehr no livro “Justiça Restaurativa: Teoria e Prática” (2002), oferece uma visão abrangente dos princípios, processos e aplicações da JR, destacando sua eficácia na resolução de conflitos e na promoção da responsabilização e cura. Já Mark Wachtel e Jerry G. McCold, autores do livro “Restorative Justice and Civil Society” (2001), exploram as aplicações da JR em diversos contextos, incluindo o sistema de justiça criminal e o ambiente organizacional, fornecen-

do insights valiosos sobre as possibilidades e desafios da implementação de práticas restaurativas em diferentes contextos.

Esses autores oferecem uma base sólida para a compreensão dos temas de assédio, discriminação e JR, contribuindo significativamente para a fundamentação teórica e para o desenvolvimento de recomendações práticas no contexto do Tribunal de Justiça de Rondônia. A revisão de literatura detalhada desses trabalhos será fundamental para embasar as análises e conclusões da pesquisa.

Palavras-chave: Assédio; Discriminação; Poder Judiciário; Resolução n. 351/2020 – CNJ; Tribunal de Justiça de Rondônia; Prevenção; Enfrentamento; Abordagem Restaurativa

Referências Bibliográficas

ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário:** implicações psicossociais. Tese de doutorado. UFRGS: Porto Alegre/RS, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Denise. **Assédio Moral no Trabalho:** A Violência Silenciosa. São Paulo: Editora FGV, 2003.

BORTOLATO, Andrea Carla Marques. **Assédio moral:** um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal. Dissertação para curso de especialização. Universidade de Brasília: Brasília, 2009. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/1525>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário:** 2ª pesquisa nacional / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 351**, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 7 set. 2023.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 225**, de 31 de maio de 2016. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2289>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRITO, Marcelo Palma de. **Assédio moral no Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais**. Dissertação de mestrado. Unimontes: Montes Claros, 2016. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/Marcelo-Palma-de-Brito.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2023.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**, 38(6), 1065 a 1084. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6771>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ELLIOTT, Elizabeth M. **Segurança e cuidado: justiça restaurativa e sociedades saudáveis**. Tradução de Cristina Telles Assumpção. São Paulo: Pala Athena; Brasília: ABRAMINJ, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. 6ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Editora Bertrand Brasil, 1998.

MARTINS, Ana Paula Antunes.; FEITOSA, M. C. **Assédio moral na Justiça do Trabalho: uma análise da jurisprudência do TRT da 16ª Região**. 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). O desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

PRANIS, Kay. **Processos circulares**. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2010.

WACHTEL, M., & MCCOLD, J. G. **Restorative Justice and Civil Society**. Editora Cambridge University Press. 2001.

ZEHR, Howard. **Trocando as lentes:** um novo foco sobre o crime e a justiça. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athenas, 2014.

_____. **Trocando as lentes:** justiça restaurativa para o nosso tempo. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Pala Athena, 2008.

_____. **Justiça Restaurativa:** Teoria e Prática. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2002.