

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás



Assinado digitalmente por: SORAYA FAGURY BRITO, MAGISTRADO, e outros, em 25/06/2024 às 17:55.

Para validar este documento informe o código 881086914667 no endereço <https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacao>



EXPEDIENTE (VERSÃO ATUALIZADA)

- Presidente**
Desembargador Carlos França
- Vice-presidente**
Desembargador Amarel Wilson
- Corregedor-Geral da Justiça**
Desembargador Leandro Crispim
- Ouvidor do Poder Judiciário**
Desembargador Jéova Sadrinha de Moraes
- Juiz(a) auxiliar da Presidência**
Lidia de Assis e Souza
- Juiz(a) auxiliar da Corregedoria**
Soraya Fagury Brito
- Revisão do Texto**
Assistente Executiva da Presidência
Kellen Coutinho Correa Carvalho
- Assistente Executiva da CCJ**
Mayssa Teixeira Santos
- Realização**
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Diretoria de Planejamento e Inovação
Centro de Comunicação Social

EXPEDIENTE (VERSÃO ORIGINAL 2022)

- Realização**
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Diretoria de Planejamento e Inovação
Centro de Comunicação Social
- Administração**
Desembargador Carlos França
- Coordenação-Geral**
Sireli Martins da Costa
- Coordenação-Executiva**
Mislene Medrado de Oliveira Borges
- Textos**
Carlos Henrique Reis Rochael
- Projeto gráfico e diagramação**
Wendell Reis
- Impressão**
Divisão de Impressão Digital do TJGO
- Revisão dos textos**
Gláucia Mendonça
- Colaboradores**
Juiz Rodrigo Victor Foursaux
Luciano Augusto Souza Andrade

1 DO ASSÉDIO

A etimologia da palavra assédio vem do latim, assideo (ad-sedeo): estar junto de, acampar, sitiar, ajudar, cuidar de, ocupar-se assiduamente.

Na língua portuguesa, assédio significa insistência importuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões ou outras formas de abordagem forçada. Na definição do dicionário Houaiss, é a “insistência impertinente, perseguição, gestão ou pretensão constantes em relação a alguém”.





2 DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral: violação 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.

Assédio moral organizacional: processo 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.

2.1 SITUAÇÕES MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

As condutas descritas abaixo são exemplos de atos que configuram assédio moral:

- Determinar ao subordinado o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, o cumprimento de condições e prazos inexequíveis;
- Designar para o exercício de funções triviais o exercecente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

O Poder hierárquico tem como objetivo ordenar as atividades da Administração ao repartir e escalonar as funções entre os agentes do Poder, de modo que cada qual exerça eficientemente o seu cargo; coordenar na busca de harmonia entre todos os serviços do mesmo órgão; controlar o cumprimento das leis e das ordens; e corrigir os erros administrativos dos agentes, ao conferir ao superior hierárquico o poder de agir como meio de responsabilização dos seus subordinados, ao impor-lhes o dever de obediência às atividades administrativas.

Pela hierarquia é imposta ao subalterno a estrita obediência das ordens e instruções legais superiores, além de se definir a responsabilidade de cada um.

Do Poder Hierárquico são decorrentes certas faculdades implícitas ao superior, tais como dar ordens e fiscalizar o seu cumprimento, delegar atribuições e rever atos dos inferiores. O Subordinado, portanto, tem o dever de obediência

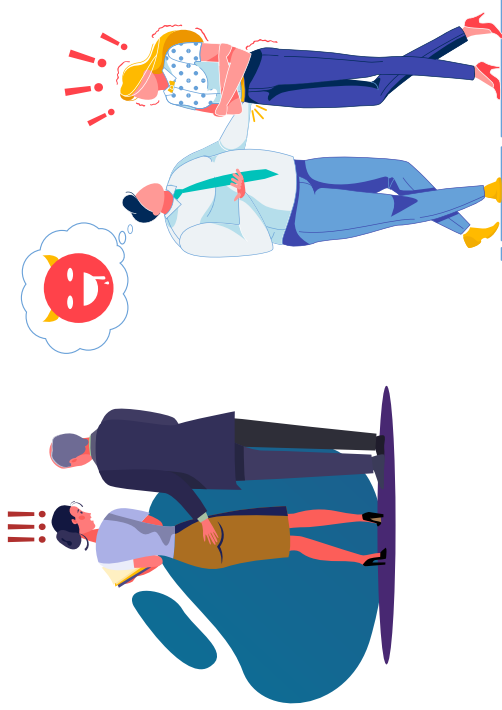
Além do Poder Hierárquico, à Administração Pública é conferido o poder disciplinar, que autoriza o superior hierárquico punir internamente as infrações funcionais dos seus subordinados, controlando o desempenho das funções e a conduta de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas porventura cometidas.

Por tanto, a prática de atos de gestão administrativa, no exercício do poder hierárquico e disciplinar, sem desvio de finalidade,

idade, não caracteriza assédio. Nesse sentido, as seguintes condutas não podem ser confundidas com assédio moral:

- Transferências de postos de trabalho, remanejamento de chefia, cargo ou função; Exigências profissionais inerentes ao trabalho exercido;
- A alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração; A destituição de funções comissionadas;
- o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, em razão da natureza do cargo ou da função;
- As críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) servidor(a) a situações vexatórias;
- Os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho ou em razão do trabalho). Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a).



3 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

No assédio sexual, modalidade específica do assédio moral, pressupõe-se uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. Aludida conduta

consoma-se mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

O assédio sexual é, portanto, uma conduta ofensiva que atenta contra o direito à liberdade ou dignidade sexual da pessoa assediada. Pode ocorrer mediante palavras, gestos ou atos que comprometam diretamente a dignidade das relações de trabalho, gerando um clima intimidante, hostil e ofensivo, que interfere no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada.

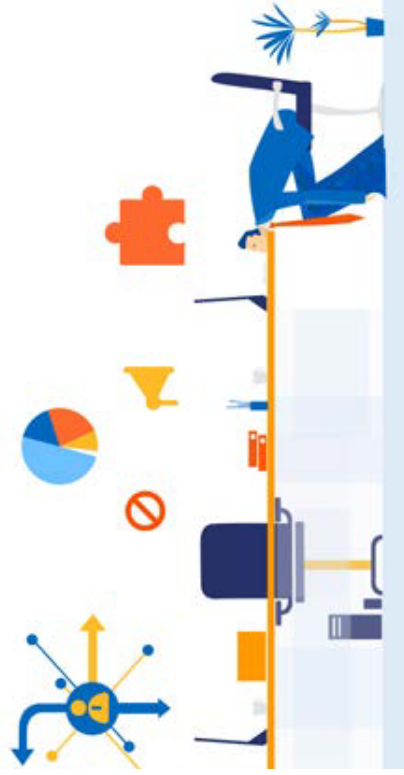
Quando praticado no ambiente de trabalho, o assédio sexual realizado pelo superior hierárquico configura-se crime, previsto no art. 216-A do Código Penal, como sendo o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

A prática de um único ato é suficiente para caracterizar o assédio sexual, não havendo necessidade de que a conduta seja prolongada, reiterada, sendo suficiente a prática de um ato isolado, a depender da natureza deste ato, a forma como foi praticado, a sua intensidade e os seus efeitos.

3.1 SITUAÇÕES MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

As formas mais comuns de assédio sexual incluem:

- Insinuações de conotação sexual, por comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, entre outras formas;
- Aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
- Uso constante de piadas e frases de duplo sentido, fazendo alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.



4 PRINCIPAIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

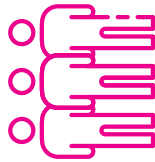
O assédio moral/sexual provoca os seguintes danos ao(à) assediado(a):



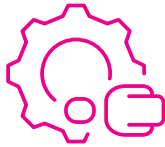
PSICOLÓGICOS: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro – vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



FÍSICOS: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;



SOCIAIS: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;



PROFISSIONAIS: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

5 PRINCIPAIS DANOS QUE O ASSÉDIO MORAL/SEXUAL TRAZ PARA O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

O assédio moral/sexual provoca os seguintes danos ao TJ/GO:

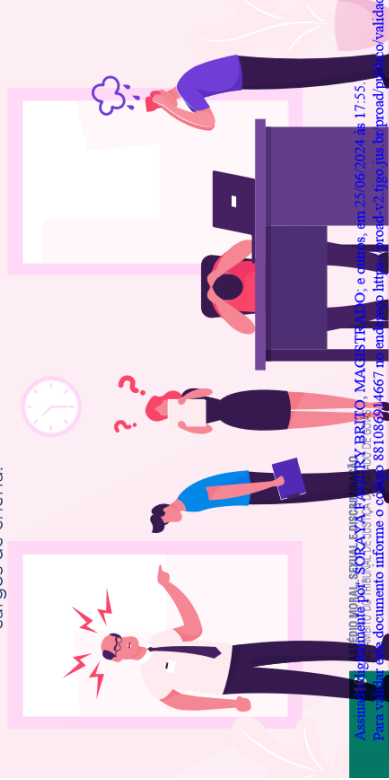
- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores(as), empregados(as) terceirizados(as) e estagiários(as);
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.



6 COMO O TRIBUNAL PODE PREVENIR O ASSÉDIO

As seguintes condutas podem prevenir a prática do assédio no TJ/GO:

- Criação de canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, com a apuração e responsabilização de atos de assédio, que garantam sigilo da identidade do denunciante;
- Inserção do tema em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- Capacitação dos servidores responsáveis por receber as denúncias, bem como dos integrantes do Centro Médico, dos Recursos Humanos e dos ocupantes de cargos de chefia.

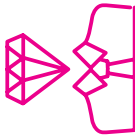


7 O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

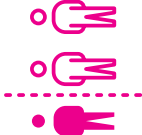
Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, 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.

De acordo com a Declaração Universal de Direitos Humanos, "todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

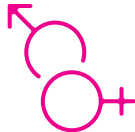
7.1 ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO



CLASSE SOCIAL: acontece quando pessoas que não estão em determinada classe social são segregadas, tratadas com aspereza, indiferença ou impediadas de frequentar algum espaço.



RACIAL OU ÉTNICA: atitudes e atakes racistas e discriminação contra pessoas de outras regiões ou países, a xenofobia.



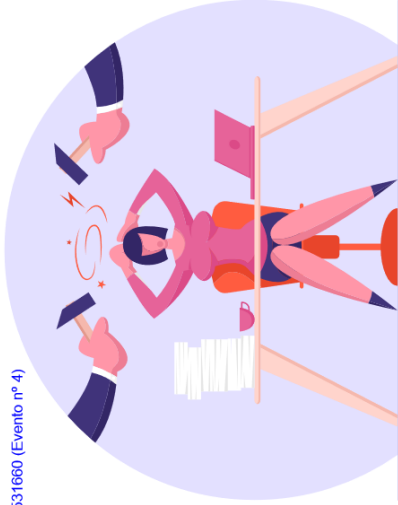
GÊNERO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL: motivada pela orientação sexual ou de gênero contra o público LGBTQIA+. Há ainda a discriminação praticada contra as mulheres, que decorre de um sistema patriarcal e machista.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: atitudes que discriminam a pessoa em razão da sua deficiência.

7.2 EXEMPLOS DE ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS

- Praticar violência física ou psicológica contra a pessoa por conta da orientação sexual;
- Não realizar a contratação de pessoa em razão de sua deficiência, ainda que preencha todos os atributos para exercício do cargo;
- Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta da aparência física;
- Proibir a entrada de uma pessoa negra em determinado local ou desconfiar dela na rua por conta da cor de sua pele;
- Ter mulheres recebendo salários inferiores aos de homens, mesmo desempenhando as mesmas funções.



8 O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO

8.1 VÍTIMA

Diante da suspeita de que possa estar sendo ou ser vítima de ato de assédio moral/sexual ou discriminação o servidor(a), servidor, terceirizado, estagiário, estagiária, deve anotar detalhadamente todas as situações de assédio, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, guardando todos os documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam comprovar a situação de assédio.

Realizar a denúncia da situação de assédio ou discriminação junto a Ouvidoria (Sistema de Atendimento ao Servidor). O contato poderá ser realizado via preenchimento do formulário eletrônico no link disponibilizado na intranet; por meio de atendimento pessoal, com a presença de um psicólogo e/ou assistente social; ou ainda por telefone ou e-mail.

Solicitar a alteração de sua lotação e/ou alteração de sua jornada.

Comentar acerca do problema com colegas de trabalho, superiores hierárquicos de sua confiança, bem como buscar apoio com familiares e amigos.

Buscar apoio psicológico, com o objetivo de aprender técnicas de enfrentamento e relaxamento, como forma de evitar sentimentos de culpa e de inferiorização.

Evitar conversar sozinho(a) com o assediador(a) ou discriminador (a).

8.2 OUVIDORIA

A Ouvidoria, ao receber a denúncia, que poderá ser realizada por meio de e-mail, telefone, Proad e outras formas de comunicações, deve entrar em contato com a vítima para colher maior quantidade de informações possíveis, lembrando que o caso deve ser atendido por pessoal qualificado para o

assunto, que integre alguma das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, na condição de membro.

O membro responsável pela acolhida deverá observar o Fluxo de Trabalho das Comissões, instituído nos moldes do Anexo IV, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, pelo Conselho Nacional de Justiça.

8.2 FUNÇÃO DAS COMISSÕES

As Comissões têm como principal objetivo combater o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho. Elas são responsáveis por:

1. Monitoramento e Avaliação:* Acompanhar e verificar a eficácia das políticas de prevenção ao assédio e discriminação.
2. Desenvolvimento de Diagnósticos:* Ajudar a identificar práticas de assédio e discriminação dentro da instituição.
3. *Solicitação de Informações:* Pedir relatórios e estudos às áreas competentes para entender melhor os problemas e proteger a privacidade e ética dos envolvidos.

4. Proposição de Medidas:* Sugerir ações para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação.
5. Defesa Contra Retaliações:* Agir em favor de quem denuncia o assédio ou discriminação, protegendo-os de possíveis retaliações.
6. Alertas:* Informar sobre situações que possam favorecer o surgimento de assédio ou discriminação.
7. Recomendações de Melhorias:* Aconselhar mudanças para melhorar o ambiente de trabalho e as práticas de gestão.
8. Colaboração:* Trabalhar em conjunto com outras entidades que busquem objetivos similares de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.
9. Coordenação e Alinhamento:* Assegurar que as comissões trabalhem em conjunto em nível nacional e regional para atingir seus objetivos efetivamente.

As Comissões não substituem os procedimentos formais de disciplina, como sindicâncias ou processos administrativos, mas trabalham paralelamente para prevenir e tratar casos de forma confidencial e respeitosa.

CONTATOS

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

(62) 3236-5400 | corregedoria@tjgo.jus.br

OUIDORIA DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

(62) 3216-2940 / 3216-2941 | ouvidoria@tjgo.jus.br

SAU – SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO DA CORREGEDORIA

(62) 3236-5400 | corregedoria@tjgo.jus.br

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

drh@tjgo.jus.br | (62) 3216-2390

CENTRO DE SAÚDE

centrosaude@tjgo.jus.br | (62) 3236-5339

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

prevencaoassedio@tjgo.jus.br

COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

acessibilidade@tjgo.jus.br



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Para validar este documento informe o código 881086914667 no endereço <https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validar>

SORAYA FAGURY BRITO

MAGISTRADO

2ª JUIZA AUXILIAR DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA.

Assinatura CONFIRMADA em 25/06/2024 às 17:55

LIDIA DE ASSIS E SOUZA

JUIZ DE DIREITO

JUIZ AUXILIAR DA PRESIDENCIA - LIDIA DE ASSIS E SOUZA

Assinatura CONFIRMADA em 26/06/2024 às 17:04

