

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



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

EXPEDIENTE (VERSÃO ATUALIZADA)

Presidente

Desembargador Leandro Crispim

1º Vice-Presidente

Desembargador Amaral Wilson de Oliveira

2º Vice-Presidente

Desembargador Gerson Santana Cintra

Corregedor-Geral da Justiça

Desembargador Marcus da Costa Ferreira

Corregedor do Foro Extrajudicial

Desembargador Anderson Máximo de Holanda

Ouvidora do Poder Judiciário

Desembargadora Sandra Regina Teodoro Reis

Ouvidora Substituta

Desembargadora Sirlei Martins da Costa

Ouvidora da Mulher

Desembargadora Juliana Pereira Diniz Prudente

Juiza auxiliar da Presidência

Lídia de Assis e Souza

Juiza auxiliar da Corregedoria

Vanessa Estrela Gertrudes

Revisão do Texto

Assistente Executiva da Presidência

Kellen Coutinho Correa Carvalho

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

Sirlei Martins da Costa

Coordenação-Executiva

Mislene Medrado de Oliveira Borges

Textos

Carlos Henrique Reis Rochael

Projeto gráfico e diagramação

Wendel Reis

Impressão

Divisão de Impressão Digital do TJGO

Revisão dos textos

Gláucia Mendonça

Colaboradores

Juiz Rodrigo Victor Foureaux
Luciano Augusto Souza Andrade



1 DO ASSÉDIO

A etimologia da palavra assédio vem do latim, assideo (ad-sedeo): estar junto de, acampar, sítar, 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, sugestão 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.

Cabe lembrar que o assédio moral atinge ambos os sexos.

No ambiente de trabalho, o assédio pode ocorrer de forma explícita ou velada na relação entre chefe/subordinado (assédio moral vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal), e até mesmo, por um ou mais subordinados/as em relação à chefia (assédio moral vertical ascendente).

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 exercente 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;

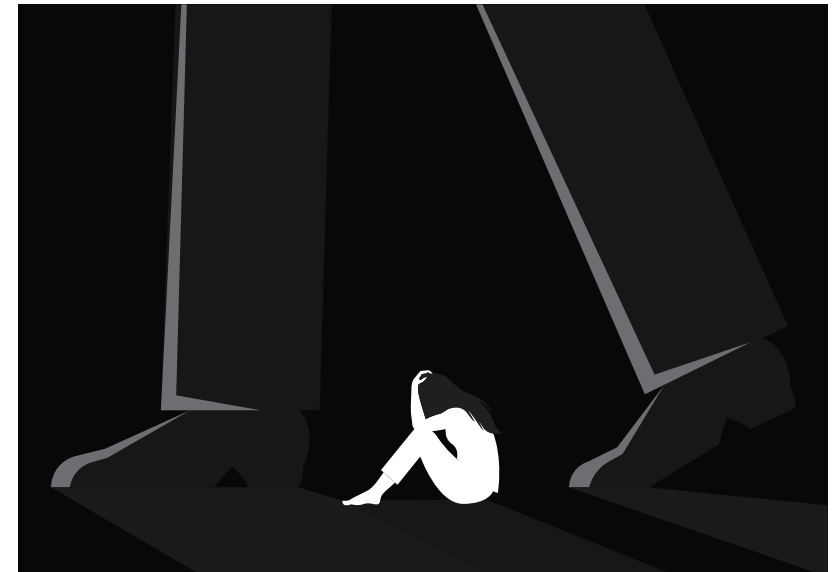
- Realizar ações, gestos ou palavras que impliquem desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho de funções;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como realizar críticas reiteradas ou subestimar esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- Expor o servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Deteriorar propositadamente as condições de trabalho de uma pessoa ou de grupos específicos;
- Praticar violência verbal ou física: falar com a pessoa aos gritos; ameaçar a pessoa ou agredi-la fisicamente, ainda que de forma leve; invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do (a) assediado(a);

- Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos trabalhistas (horários, férias, licenças, entre outros).

2.2 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Não podemos confundir atos de gestão, decorrente do poder hierárquico e disciplinar, com assédio moral.

Poder hierárquico é o de que dispõe a Administração Pública para organizar e distribuir as funções de seus órgãos, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal.



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, avocar 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.

Portanto, a prática de atos de gestão administrativa, no exercício do poder hierárquico e disciplinar, sem desvio de fina-

lidade, 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

consuma-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

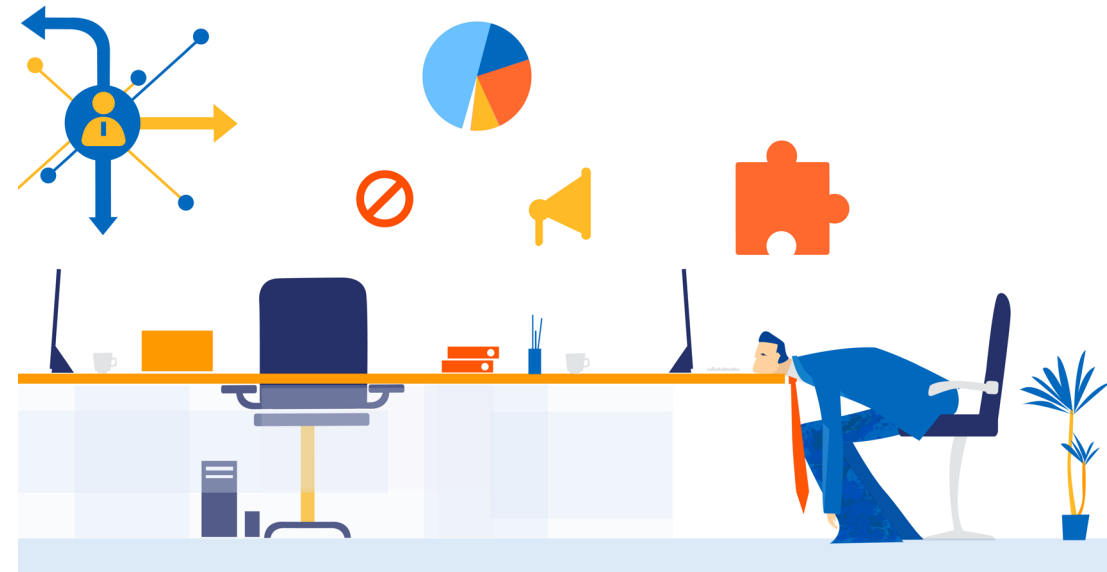
As formas mais comuns de assédio sexual incluem:

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

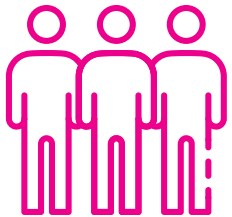
O assédio moral/sexual provoca os seguintes danos ao(à) assediado(a):



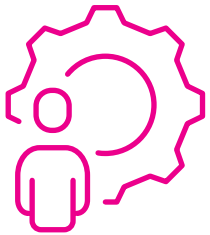
PSICOLÓGICOS: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



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;

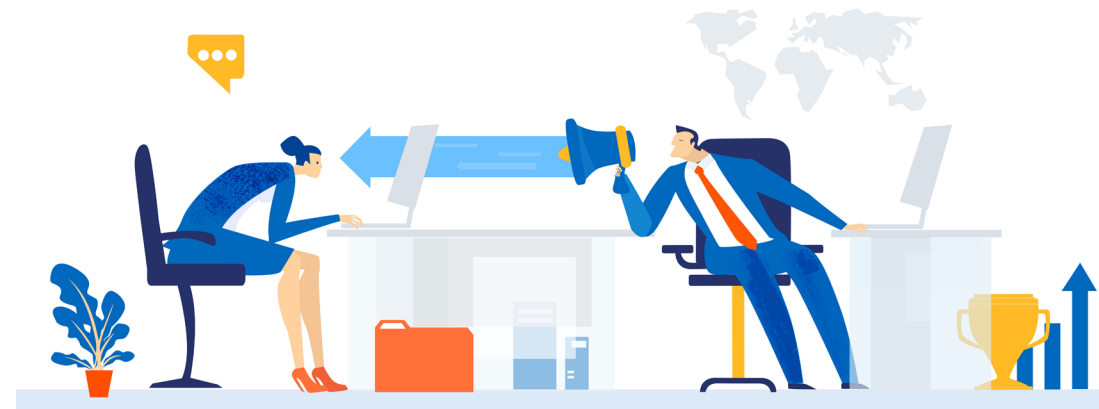


PROFISSIONAIS: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

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?

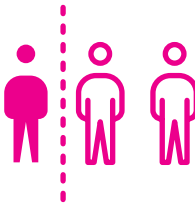
Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício,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

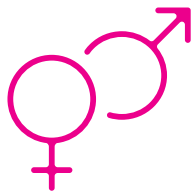
7.1 ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO



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



RACIAL OU ÉTNICA: atitudes e ataques 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 servidora, servidor, terceirizada, terceirizado, ou estagiária, estagiário 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 GESTÃO DE PESSOAS

div.acolhimento@tjgo.jus.br | (62) 3216-2955

CENTRO DE SAÚDE

centrosaude@tjgo.jus.br | (62) 3216-2940

OUIDORIA DA MULHER

ouvidoriadamulher@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

