



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Gabinete da Presidência

DECRETO JUDICIÁRIO Nº 2.585/2023.

Cria as 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 e dá outras providências.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta nos autos do PROAD nº nº 202303000397118,

CONSIDERANDO a previsão contida na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020;

CONSIDERANDO que a Resolução TJGO nº 157, de 23 de junho de 2021, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás.

DECRETA:

Art. 1º Ficam criadas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e da Discriminação do Primeiro Grau e do Segundo Grau do Poder Judiciário do Estado de Goiás, visando tutelar, prevenir e combater todas as práticas de Assédio Sexual, Moral e toda a Discriminação que possa afetar a integridade física e psíquica de Magistrados, Servidores, Estagiários e Colaboradores Terceirizados.

Art. 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e da Discriminação do Primeiro Grau será constituído dos seguintes membros:

I - Dra. **MARINA CARDOSO BUCHDID**, Juíza Auxiliar desta Presidência, que presidirá a Comissão;

II- Dr. **GUSTAVO BARATELLA DE TOLEDO**, Juiz de Direito;

III - Dr. **WANDER SOARES FONSECA**, Juiz de Direito;

IV - **DAYANE MONTEIRO DE SOUSA FERNANDES** - indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - Dra. **ÉRIKA BARBOSA GOMES CAVALCANTE**, Juíza de Direito – indicada pelo Comitê de Igualdade Racial;

VI - **ANNA LUÍSA DO CARMO BRAGA**, Assessora Correicional da Corregedoria-Geral da Justiça - indicada pelo Comitê de Equidade e Diversidade de Gênero;

VII - **KAMILLA SANTOS DA SILVA**, servidora eleita e indicada pelo SindJustiça;

VIII - **EUZENI APARECIDA GOMES**, colaboradora terceirizada eleita e indicada pelo respectivo sindicato;

Art. 3º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e da Discriminação do Segundo Grau será constituído dos seguintes membros:

I - Dra. **SIRLEI MARTINS DA COSTA**, Juíza Auxiliar desta Presidência, que Presidirá a Comissão;

II - Dr. **RODRIGO VICTOR FOUREAUX SOARES**, Juiz de Direito;

III - Dra. **MÔNICA CEZAR MORENO SENHORELO**, Juíza de Direito;

IV - **DANIELA FERREIRA SOUZA SOARES** - indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - **LUCIANO AUGUSTO SOUZA ANDRADE**, Diretor do Centro de Comunicação Social – indicado pelo Comitê de Igualdade Racial;

VI - Dr. **GABRIEL LISBOA SILVA E DIAS FERREIRA**, Juiz de Direito - indicado pelo Comitê de Equidade e Diversidade de Gênero;

VII - **SAYURI RODRIGUES TANAKA**, servidora eleita e indicada pelo Sindjustiça;

VIII - **WILYANNA CAMBELO GONÇALVES**, colaboradora terceirizada eleita e indicada pelo respectivo sindicato.

Art. 4º Compete às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação:

I – definir as diretrizes gerais para estabelecer uma Política institucional de prevenção e combate as práticas de Assédio Moral, Sexual e Discriminação;

II – propor ações que favoreçam a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e de respeito à diferença e não discriminação;

III – sugerir a adoção de estratégias, iniciativas, métodos gerenciais que facilitem o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável e ético.

IV – definir as diretrizes visando a elaboração de estratégias de prevenção e combate ao Assédio Sexual, Moral e à Discriminação, priorizando-se:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

V – propor às escolas de formação de magistrados e de servidores que prevejam, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e de capacitação gerencial, conteúdos programáticos que abordem temas pertinentes às práticas de Assédio Sexual, Moral, Discriminação e de Ética;

VI – orientar e dissuadir os Gestores sobre a necessidade de promover um ambiente de diálogo, cooperação, respeito e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que estimulem a saúde física e mental no trabalho;

VII – propor fluxos de trabalhos integrados entre as unidades gestoras de pessoas e saúde, a fim de permitir o acompanhamento psicossocial e médico das vítimas assediadas e discriminadas;

VIII – promover ações de sensibilização de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

IX – dialogar com áreas de Gestão de Pessoas, Comissões de Acessibilidade e Inclusão e do Comitê de Saúde, no sentido de promover campanhas institucionais a respeito das consequências das práticas do Assédio Sexual, Moral e de Discriminação no trabalho, utilizando-se de uma estratégia de comunicação clara e objetiva;

X – criar subcomissões para examinar preliminarmente as denúncias e as reclamações relacionadas às práticas de Assédio Sexual, Moral, Discriminação e transgressões éticas, a fim de, caso necessário, recomendar a abertura de sindicâncias e processos disciplinares.

XI – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

XII – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

XIII – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;

XIV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

XV – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

XVI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

XVII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

XVIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

XIX – criar manual de procedimentos que disponha, dentre outros temas, sobre o recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

Art. 5º Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a Resolução TJGO nº 157/2021, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do

Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 6º As Comissões, durante o exercício das suas atividades e competências previstas neste Decreto, atuarão de forma independente.

Art. 7º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e da Discriminação instituída no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás integra os contratos de prestação de serviços terceirizados.

Parágrafo único. A Diretoria-Geral incluirá nos novos contratos e aditivos formalizados a partir da publicação deste Decreto, cláusula que disponha sobre a compatibilização dos contratos com a política e sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Art. 8º Fica revogado o Decreto Judiciário nº 1.620/2021.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Goiânia, *datado e assinado digitalmente*.

Desembargador CARLOS ALBERTO FRANÇA
Presidente

//AssAdM 7

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Para validar este documento informe o código 706881223057 no endereço <https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento>

Nº Processo PROAD: 202303000397118 (Evento nº 26)

CARLOS ALBERTO FRANÇA

PRESIDENTE

PRESIDENCIA

Assinatura CONFIRMADA em 24/07/2023 às 19:06

