



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

JUNTADA Nº 0

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

RESOLUÇÃO Nº 157, DE 23 DE JUNHO DE 2021

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS, por seu Órgão Especial, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura”;

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º ;170, caput, da Constituição Federal)

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

CONSIDERANDO o que restou decidido no PROAD nº 202011000245953;

RESOLVE:



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

Art. 1º Fica instituída neste Poder Judiciário a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários e estagiárias, aprendizes, prestadores e prestadoras de serviços, voluntários e voluntárias.

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: 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;

IV – 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;

V – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante como trabalho;

VI – Gestor: magistrado(a) ou servidor(a) que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII – Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VIII – Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ nº 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados e magistradas e servidores e servidoras em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

X – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XI – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e,

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

Art. 3º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os gestores do Poder Judiciário promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

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;

IV – a Escola Judicial de Goiás – EJUG e as demais escolas deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como o respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – os gestores e as gestoras deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – as áreas de gestão de pessoas, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, promoverão, junto com a diretoria de saúde, a Escola Judicial (EJUG) e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX – a Diretoria de Recursos Humanos, o Centro de Saúde e a Escola Judicial de Goiás – EJUG atuarão no sentido de sensibilizar magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias e prestadores e prestadoras de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e,

X – a Escola Judicial de Goiás - EJUG nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação

Parágrafo Único. A Escola Judicial de Goiás - EJUG desenvolverá atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se refere o inciso X deste artigo, cabendo informar ao Conselho Nacional de Justiça as medidas tomadas em razão desta Resolução.

Art. 4º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Art. 5º Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 6º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 7º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 8º As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 9º Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores e servidoras envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 11. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Diretoria de Recursos Humanos

II – Centro de Saúde

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comissão de Ética;

VI – Corregedoria Geral de Justiça; e,

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.



**ESTADO DE GOIÁS
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL**

Resolução nº 157, de 23 de junho de 2021 – Proad nº 202011000245953

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 13. Os autores de assédio e discriminação definidos neste Decreto serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/1979, no Código de Processo Civil, no Código de Processo Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 20.756/2020 e na Resolução TJGO nº 146/2021.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 14. Ficam revogados o inciso VI do art. 4º e o inciso VI do art. 8, ambos da Resolução nº 134, de 11 de novembro de 2020.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

SALA DE SESSÕES DO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, aos 23 dias do mês junho do ano de dois mil e vinte e um.

Desembargador **CARLOS ALBERTO FRANÇA**

Presidente

Estiveram presentes à sessão os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Beatriz Figueiredo Franco, Leobino Valente Chaves, Gilberto Marques Filho, João Waldeck Feliz de Sousa, Nelma Branco Ferreira Perilo, Walter Carlos Lemes, Carlos Escher, Kisleu Dias Maciel Filho, Zacarias Neves Coelho, Luiz Eduardo de Sousa, José Paganucci Jr., Gerson Santana Cintra, Carmecy Rosa Maria Alves de Oliveira, Nicomedes Domingos Borges, Sandra Regina Teodoro Reis, José Carlos de Oliveira, Jairo Ferreira Júnior, Marcus da Costa Ferreira e Anderson Máximo de Holanda.

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Para validar este documento informe o código 424208012608 no endereço <https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento>

Nº Processo PROAD: 202011000245953

CARLOS ALBERTO FRANÇA

PRESIDENTE

PRESIDENCIA

Assinatura CONFIRMADA em 24/06/2021 às 09:51

