

## CARTA ABERTA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

**CONSIDERANDO** que a Resolução CNJ n.º 230/2016 determina que os órgãos do Poder Judiciário instituíam Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão (artigo 10) e promovam “igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo” (artigo 14);

**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, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 6º; 7º, incisos XXII, 37 e 39, § 3º; 170; *caput*, da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

**CONSIDERANDO** que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;


**CONSIDERANDO** os termos da Resolução CNJ n.º 351/2020, alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021, que institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Os integrantes das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual em 1º e 2º Graus de jurisdição, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, aprovam a seguinte Carta contra o Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário paulista.

A Resolução CNJ n.º 351/2020 surgiu da necessidade de promover um trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário e ensejou a instituição da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação.

Infelizmente, a prática do assédio e da discriminação é corriqueira no Brasil e não se limita apenas à iniciativa privada. Nesse contexto, o Tribunal paulista não está imune à ocorrência de tais práticas, que necessitam ser definitivamente extirpadas do ambiente de trabalho.

Diante desse contexto, a prevenção e o combate ao assédio somente serão eficazes se a Alta Administração se debruçar sobre a temática, sendo necessário compreender que a adoção de medidas preventivas, e até mesmo repressivas, são fundamentais para a prevenção e o efetivo combate ao assédio e à discriminação.



É inaceitável que os órgãos destinados a promover a Justiça, a velar pelo pleno exercício da dignidade da pessoa humana e pela observância da Lei, sejam palco das práticas de assédio moral, sexual e discriminação. Por isso a necessidade de a Corte adotar medidas eficazes para a prevenção contra o assédio e a discriminação e planejarem um rigoroso enfrentamento de tais práticas em seus ambientes de trabalho com ações, campanhas e pesquisas, por meio da instituição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

O problema requer combate institucional efetivo em razão da própria atividade do Poder Judiciário. Dessa forma, necessária a criação de uma rede de apoio institucional para dar cumprimento à Resolução n.º 351/2020, que traz todo o direcionamento necessário para que essas práticas discriminatórias e de assédio não representem a realidade no ambiente institucional.

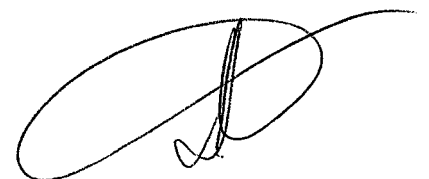
Evidente o dever do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo em promover medidas preventivas e punitivas nos casos de assédio e discriminação, e por isso devemos priorizar o desenvolvimento de um meio ambiente de trabalho sustentável, nos termos do que preconiza o art. 3º, inciso III, da Resolução n.º 351/2020, no qual sejam assegurados a saúde e a segurança dos próprios membros e servidores e de todos os colaboradores (estagiários, aprendizes, comissionados, terceirizados, prestadores de serviços, voluntários, etc.).

Esse ambiente de trabalho sustentável é adquirido por meio de uma gestão com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal, do reconhecimento do valor social do trabalho, da valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador, todos esses considerados princípios que orientam a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, conforme o art. 3º da Resolução n.º 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

A promoção da integração e respeito mútuo entre magistrados, servidores e colaboradores com a valorização da subjetividade proporciona o desenvolvimento do respeito e conseqüentemente previne a prática do assédio e da discriminação oportunizando, assim, um ambiente de trabalho sadio, preservando a saúde mental de todos, o que acarreta aumento e na qualidade do trabalho desempenhado por todos, reforçando a necessidade de observância da Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

A fim de promover o combate a todas as formas de violação da dignidade da pessoa humana, nós, subscritores desta carta, comprometemo-nos a implementar as seguintes ações:

- 1- Instituir a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e mantê-la em pleno funcionamento;



2- Dar tratamento célere aos casos reportados, mantendo a vítima informada de sua tramitação;

3- Inserir o combate ao assédio e à discriminação na agenda de ações permanentes do Tribunal, promovendo, periodicamente, ações, campanhas, diálogos interativos com diversidade e representatividade de magistrados, servidores e colaboradores para o enfrentamento do assédio e da discriminação;

4- Promover, periodicamente, cursos e programas de capacitação nas escolas de formação de magistrados e de servidores e respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, com adesão obrigatória e exigência de frequência mínima;

5- Promover um ambiente de trabalho sustentável por meio da gestão participativa;

6- Criar rede de atendimento e canais adequados para o recebimento de denúncias, especialmente para recebimento de denúncias de violência contra as mulheres, promovendo atendimento adequado das vítimas, incentivando-as a relatar os fatos vivenciados;

7- Criar cadastro que permita verificar e acompanhar a prática de ações que caracterizam assédio e discriminação no ambiente de trabalho, de forma que possa ser adotada ação estratégica e preventiva, com o fim de propiciar um ambiente harmonioso de trabalho;

8- Capacitar todos os integrantes da rede de enfrentamento e atendimento que atuam na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

9- Criar protocolos para atendimento e garantia do sigilo das vítimas durante o atendimento da denúncia de assédio e discriminação;

10- Dar ampla publicidade e divulgação das medidas preventivas de combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal paulista, em todos os meios possíveis, como redes sociais, e-mails institucionais, páginas oficiais, entre outros.

06 de julho de 2023.

  
**IRINEU FAVA**

Desembargador

Presidente das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual em 1º e 2º Grau de Jurisdição