

CARTA ABERTA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

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

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

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

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, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.;

Os membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e os Membros do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário participantes do Seminário de Combate ao Assédio e à Discriminação, realizado no dia 16 de fevereiro de 2022, na sede do Conselho Nacional de Justiça, aprovam a seguinte Carta contra o Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário.



A Resolução 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.

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

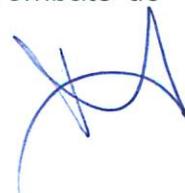
Foi considerando essa realidade que o Conselho Nacional de Justiça decidiu instituir a prevenção como a principal ferramenta para a mudança de cultura existente no Judiciário. Diante desse contexto, a prevenção e o combate ao assédio somente serão eficazes se os Tribunais brasileiros se debruçarem sobre 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 os Tribunais adotarem 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, que é uma realidade nos Tribunais, 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 dos tribunais em promoverem medidas preventivas e punitivas nos casos de assédio e discriminação, e por isso os membros do Judiciário e servidores públicos devem 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 participativa 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 n.º 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

A omissão dos Tribunais, bem como dos magistrados, servidores e colaboradores no combate do assédio e da discriminação implica no incentivo ao cometimento de tais práticas, promovendo, assim, um ambiente de trabalho inseguro, nocivo e que afronta o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, contrariando os deveres inerentes à função Constitucional do Poder Judiciário - o que não pode ser admitido.

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 respectivo Tribunal de Justiça e mantê-la em pleno funcionamento;

2 – Cadastrar as boas práticas implementadas no Portal de Boas Práticas do CNJ, a fim de promover a disseminação de experiências exitosas para os demais tribunais;

3 – Dar tratamento célere aos casos reportados, mantendo a vítima informada de sua tramitação;

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

5 – 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;

6 – Promover um ambiente de trabalho sustentável por meio da gestão participativa;

7 – Promover atividades interativas, como celebração coletiva de conquistas individuais, práticas agregadoras das equipes, premiações para destaques, e realização de dinâmicas que ressaltem a importância do papel de



cada pessoa, do trabalho que desempenha, a fim de incentivar e fortalecer os laços entre superiores e subordinados, para que seja criado um ambiente de trabalho de respeito mútuo e pacífico;

8 – 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;

9- 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;

10 – Capacitar todos os atores da rede de enfrentamento e atendimento que atuam na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

11 – Criar protocolos para atendimento e garantia do sigilo das vítimas durante o atendimento da denúncia de assédio e discriminação, considerando as peculiaridades de cada tribunal;

12 – Dar ampla publicidade e divulgação das medidas preventivas de combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário, em todos os meios possíveis, como redes sociais, e-mails institucionais, páginas oficiais dos Tribunais de Justiça, entre outros.

16 de Fevereiro de 2022.



TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL

Conselheira do CNJ

Coordenadora do Comitê de Combate ao Assédio e à discriminação no Poder Judiciário