

( ) Graduação ( x ) Pós-Graduação

**MAPEAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL E SUA CORRELAÇÃO COM OS ODS**

**Fernanda Baldo**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
fernandabaldo1@gmail.com

**Gemael Chaebo**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
gemael.chaebo@ufms.br

**Marcelo Ribeiro da Silva**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
marcelo.ribeiro@ufms.br

**RESUMO**

O assédio e a discriminação estão presentes nas organizações públicas ferindo princípios constitucionais e violando direitos humanos. Objetiva-se fazer um mapeamento das políticas públicas de combate ao assédio e à discriminação no poder judiciário estadual bem como apontar quais estados atuam em conformidade com a política de prevenção e enfrentamento implementada pelo CNJ através da Resolução 351/2020. Utilizou-se as metodologias de pesquisa qualitativa, exploratória, mista e de análise de conteúdo bem como se estruturou uma revisão integrativa na coleta de dados de artigos científicos no ambiente virtual que dialoga com as plataformas de pesquisa científica, livros e relatórios. Os dados foram coletados e apresentados em forma de quadros demonstrando quais Estados replicam a política pública do CNJ no que concerne a instituição do canal de acolhimento para as práticas assediosas e discriminatórias. Apontam-se quais os ODS podem ser alcançados com a efetiva implementação da política de enfrentamento ao assédio e à discriminação instituída pelo CNJ.

**Palavras-chave:** Assédio; Discriminação; Administração Pública; Políticas Públicas; Prevenção.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio e a discriminação são fenômenos complexos e multifacetados, estudados por diversas áreas do conhecimento, como a sociologia, administração, direito, medicina do trabalho e psicologia. Cada uma dessas áreas abarca perspectivas diferentes, as quais fornecem uma compreensão diversa do fenômeno e de seus efeitos sociais, organizacionais, legais, físicos e psicológicos sobre o/a trabalhador/a.

No âmbito da administração pública, não é possível apontar um momento exato ao qual o assédio ou a discriminação aparecem, entretanto, tais práticas são observadas em diferentes épocas e contextos. A discriminação, quando vista pelo recorte de raça, possui bases históricas, coloniais (Pandolfi, 2020); quando pelo aspecto do gênero, igualmente fundamentos históricos e até religiosos devem ser levados em conta e persistem até os dias atuais (Machado; De Andrade, 2021), basta se observar a sociedade ainda patriarcal e com os índices de violência contra a mulher elevados (IPEC e Instituto Patrícia Galvão, 2022).

Igualmente, o assédio não tem uma época exata de seu surgimento nas relações de trabalho, mas Taylor (1990) já relatava casos de assédio ao explicar a “aplicação do sistema de administração científica ao serviço de manejar lingotes de ferro”.

No Brasil, “o tema assédio moral tornou-se amplificado na era do Estado neoliberal” (Alves, 2022, p.77), com a reforma gerencialista operada em 1990. Os novos modelos gerenciais de trabalho implementados na Administração Pública e advindos da iniciativa privada, na tentativa de tornar o serviço público menos oneroso e mais eficaz, intensificou o tempo de trabalho, ignorando a capacidade de resistência dos/as trabalhadores/as (Schlindwein, 2019).

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45, trouxe a também chamada reforma do Judiciário oportunidade em que se criou o Conselho Nacional de Justiça, CNJ, órgão de controle administrativo (principalmente dos diversos órgãos judiciais), financeiro e correicional de todo o Poder Judiciário, tanto estadual quanto federal (Mendes, 2008).

Desde que criado, o CNJ edita portarias, resoluções e recomendações que os Tribunais devem cumprir, efetivar e seguir com o intuito de nivelar, igualar a justiça no Brasil. Leme aponta que se deixou para trás uma gestão burocrática para se implementar a modernização do judiciário (2010).

Muito embora a reforma do judiciário tenha ocorrido em 2004, a tentativa de

implementar uma administração gerencial aconteceu, apenas, em 2009, com a Resolução nº 70, referente ao primeiro ciclo de planejamento e gestão estratégica do CNJ (2009-2014) (Picorelli, 2013).

Em continuidade da estratégia gerencial, instituiu-se a Res. nº 198/2014 que abarcou o período 2015-2020 e em junho de 2020 publicou-se a Res. 325 com foco na Gestão Estratégica do Poder Judiciário para 2021-2026. Desde o primeiro ciclo de planejamento estratégico fala-se em gestão de pessoas, ou seja, métodos e práticas adotados para promover o desenvolvimento profissional, a capacitação, as relações interpessoais, a saúde, o meio ambiente e a cooperação.

Também em 2020, o CNJ instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação por meio da Res. 351. Em seus considerandos, relaciona a prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação a política de gestão de pessoas, Res. 240/2016 do CNJ e aponta que a gestão de pessoas é um macrodesafio contido no planejamento estratégico nacional.

Embora o Poder Judiciário seja composto por órgãos que primem pela efetivação de direitos em sua acepção mais ampla, ele é composto por indivíduos e, portanto, por ignorância, desvio de função ou, até mesmo, de caráter, verificam-se casos de assédio e de discriminação, conforme apontam as duas pesquisas nacionais, realizadas pelo CNJ: “Pesquisa Nacional Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário” (2022) e “2ª Pesquisa Nacional Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário” (2023).

Em virtude da importância da temática, assédio e discriminação, ligada diretamente aos direitos humanos e a gestão de pessoas, bem como, tendo em vista que o assédio e a discriminação já estiveram alguma vez presentes no cotidiano de 55,7% dos profissionais que atuam no Poder Judiciário (CNJ, 2022), questiona-se se as políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação dos Tribunais de Justiça Estaduais estão articuladas com a Política de prevenção do CNJ.

O objetivo geral definido é mapear as políticas públicas de enfrentamento do assédio e da discriminação nos Tribunais de Justiça Estaduais. Três objetivos específicos foram pensados em conformidade com a política pública do CNJ: levantar quais Tribunais instituíram a Comissão de Prevenção; verificar quais deles há um canal de acolhimento para pessoas situação de assédio e/ou discriminação e; demonstrar quais ODS podem ser alcançados com a efetiva implementação da política de enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação proposta pelo CNJ na Res. 351/2020.

Portanto, a contribuição principal do presente artigo é o mapeamento das políticas

públicas de prevenção ao assédio e à discriminação para que haja implementação de ações e conformidade às normativas do CNJ. Ainda, sintetiza a literatura e fornece uma compreensão clara da temática do assédio e da discriminação bem como um conhecimento atualizado e aplicado das políticas públicas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito do Poder Judiciário dos Estados. Por fim, fornece um conhecimento atualizado para pesquisadores que desejam reconhecer as lentes teóricas e os determinantes abordados em tais estudos para conduzir investigações quantitativas mais amplas e abordar ou propor a adoção de políticas públicas para que o trabalho seja digno, decente e em um ambiente saudável.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O presente estudo trata dos contornos do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho, mais especificamente, dentro da administração pública. Tema este que ganha visibilidade a cada dia mais pelo CNJ e pelas administrações dos tribunais, vez que interfere nos direitos dos/as servidores/as a um ambiente de trabalho saudável, um trabalho digno e uma prestação jurisdicional eficaz.

A proposta da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em 2020 pelo CNJ, é viabilizar a prevenção e o enfrentamento dessas violências, não se atendo, apenas, ao caráter punitivo destas ações. Objetiva-se, dessa forma, a formação de um núcleo de acolhimento que facilite o diálogo entre vítima e Tribunal de Justiça (CNJ, 2021).

O enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação está intrinsecamente ligada à gestão de pessoas que, no Conselho Nacional de Justiça, é tratada pela Resolução 240/2016 que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

Portanto, gestão de pessoas é, aos olhos do CNJ: “conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos” (inciso I, art. 2º, Res. 240/2016, CNJ).

Desta forma, para gerir pessoas necessário políticas, métodos, práticas organizacionais que propiciem relações e ambiente de trabalho saudável para que as pessoas cooperem e cheguem ao objetivo estabelecido.

### 2.1 Assédio e Discriminação

As condutas assediosas e discriminatórias vão ao encontro não só à dignidade da pessoa humana como também às práticas de gestão de pessoas e aos princípios trazidos na Política de Nacional de Gestão de Pessoas proposta pelo CNJ, a exemplo da eficiência, cooperação, promoção da saúde, valorização social do trabalho, respeito à diversidade dentre outros.

A resolução 351/2020 do CNJ, traz três tipos de assédio: moral, organizacional e sexual bem como outros conceitos como o de discriminação, saúde no trabalho, cooperação, gestão participativa, risco, transversalidade, dentre outros e que são necessários para se entender a política pública de prevenção adotada.

#### Quadro 1 – Definições:

<b>CNJ, Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020</b>	
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.
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 deseje manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
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.
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.
Saúde no trabalho	Dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.
Gestor	Magistrado ou servidor 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.
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.
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.
--	---

Fonte: organizado pela autora com base no artigo 2º, da Resolução 351, do CNJ – 25.08.2023

Já a comunidade científica aponta que os contornos conceituais sobre o assédio moral, da forma como temos hoje, é fruto de pesquisas acadêmicas nas áreas de saúde e psicologia bem como do movimento sindical ocorrido a partir de 1980, capitaneados por Margarida Barreto, Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e autores internacionais como Marie-France Hirigoyen. Apontam, como característica precípua, a assiduidade e sistematização de atos e fatos desajustados (Soboll, 2008).

Para Hirigoyen o assédio é uma forma sutil de violência que pode ser compreendida como um conjunto de atos intencionais que exercem o domínio e subjugam o outro, impondo término ao conflito. Através de palavras, símbolos e sinais, impõem a sujeição a provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações, de forma constante e repetitiva (2005, p. 49).

O assédio moral é um ataque à rotina, à habitualidade, à confiança depositada no outro, acarretando, desta forma, uma perturbação ao indivíduo concernente em dúvidas e inseguranças sobre suas próprias ações, elevado nível de estresse, medo e isolamento (E Silva Barbosa; Bender, 2019).

Caracterizado por condutas ou atos omissos, o assédio moral decorre de fatos, repetitivos e duradouros, impregnados de agressividade no trabalho e que objetivam destruir, prejudicar, anular ou excluir alguém (uma ou várias pessoas, em especial). Portanto, possui natureza hostil, processual, singular e mal-intencionada. Ainda, pode ter como foco secundário a disciplina de um grupo de pessoas (Soboll, 2008).

Comportamentos violentos por assédio ou discriminação são configurados por interferência e julgamentos à vida particular; humilhações verbais; comentários degradantes; desqualificações; manipulações; proibição de interagir com a vítima; agressividade gestual e na fala; insalubridade proposital; ameaças; sabotagem do material de trabalho; importunação ou intimidação com contato físico ou verbal (Ribeiro de Freitas; Navarro, 2019).

Portanto, o assédio moral deve ser tratado como uma conduta abusiva e intencional, habitual e que ataca a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador (Santos; Pamplona Filho, 2020).

Já o assédio moral organizacional é um conjunto de condutas praticadas, em decorrência da relação de trabalho, de maneira sistemática durante tempo determinado e que resulte na

humilhação das pessoas com a finalidade de engajar servidores ou grupos para que cumpram as metas estabelecidas pela administração (Araújo, 2006).

O assédio moral organizacional é caracterizado por práticas que ferem a dignidade das pessoas dentro de um ambiente organizacional de trabalho. Tratam-se de situações desrespeitosas, ocorridas dentro ou fora do ambiente de trabalho, que visam engajar os/as empregados/as para um aumento da produtividade (Gomes, 2021).

Quando nos reportamos a assédio sexual, deve-se ter em mente que este termo foi utilizado pela primeira vez na década de 1970 por feministas norte-americanas para designar comportamentos que envolviam autoridade e opressão. Trata-se, portanto, de comportamentos invasivos, de atitudes indesejadas pela vítima onde, o/a assediador/a, para obter favores sexuais propõe melhorias na carreira para aquele/a. Pode ser praticado tanto de forma sutil quanto ostensiva, mediante constrangimentos e ofensas (Heloani; Barreto, 2018).

Em 2001, o assédio sexual foi tipificado como crime, art.216-A, passando a constar no Código Penal Brasileiro, mediante a conduta 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”, (CP, 2001).

É a prática de comportamentos de cunho sexual indesejados pela vítima. Pode ocorrer tanto em ambientes organizacionais de trabalho como fora deles, utilizando-se de relações hierárquicas de trabalho ou não. O assédio sexual tem de ser visto com lentes transversais porque está ligado intimamente à violência de gênero, enraizada em uma sociedade patriarcal que coloca a vítima, na grande maioria dos casos, mulheres, em uma posição de submissão, inferioridade (Teixeira; Rampazo, 2017).

A discriminação, segundo Bandeira e Batista, é alimentada pelo preconceito: julgamento inadequado sobre algo. E, esse preconceito pode, inevitavelmente, causar prejuízo a outrem (2002).

Discriminação é qualquer exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como objetivo anular ou restringir o reconhecimento, desfrute ou exercício, em condições iguais, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro aspecto da vida pública ou privada (art.1º, I, da Lei 12.288/2010).

No Brasil, especificamente, a história traz atrocidades como a escravidão – discriminação racial. Ainda nos dias atuais somos apanhados por manchetes “Mulheres negras

recebem 48% do que ganham homens brancos”<sup>1</sup> que mostram a discriminação de gênero e raça. Ou “mulheres ocupam 34% de cargos de alta liderança no setor público”<sup>2</sup> – discriminação de gênero.

## 2.2 Dignidade e ODS

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e está previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. É a dignidade que direciona os intérpretes das Leis, funcionando como um princípio maior para a interpretação de todos os direitos e garantias conferidos às pessoas na Carta Magna.

Como princípio constitucional, apenas será efetivada a dignidade se Estado e sociedade conscientizarem-se dos seus papéis conjuntos, ou seja, se o Estado garantir os direitos, mínimos que sejam, que visem a dignidade e se a sociedade auxiliar no quesito cultural e fraternal, porque a dignidade é inata do ser, nasce com a pessoa (Fontana; Moscheta, 2008).

Sarlet (2012) define a dignidade como a qualidade própria e distintiva de cada ser humano, acarretando em um ser merecedor de respeito e consideração por todos, tanto Estado quanto sociedade, o que implica em um complexo de direitos (o homem tem direito a ter direitos) e deveres fundamentais que lhe assegurem contra todo e qualquer ato degradante e desumano, como garanta uma existência digna (um mínimo existencial: saúde, previdência, assistência, moradia, educação, etc.), além de lhe propiciar e promover a participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Rizzatto Nunes aponta que o conceito de dignidade é uma construção histórico-ético-jurídica, ou seja, construiu-se ao longo da história e se concretizou após a segunda guerra, ante a conscientização de que a pessoa, por ser indivíduo pensante, tem dignidade inata. Aponta dois vieses para a dignidade – o inerente à pessoa (pessoal) e o referente à possibilidade de a pessoa viver uma vida digna (social) (2018, p. 70).

A dignidade da pessoa humana é comumente confundida com direitos fundamentais. Segundo Ascensão (2008) isso se deve porque o fundamento dos direitos humanos está na “eminente dignidade da pessoa humana”, ou seja, uma anuência universal na aceitação dos direitos humanos.

<sup>1</sup> [https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/racismo/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos/?doing\\_wp\\_cron=1696517229.7117159366607666015625](https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/racismo/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos/?doing_wp_cron=1696517229.7117159366607666015625)

<sup>2</sup> <https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/mulheres-ocupam-34-de-cargos-de-alta-lideranca-no-setor-publico/>

Direitos fundamentais são aqueles direitos inerentes do ser humano, reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional de determinado Estado, já os direitos humanos guardam relação com os documentos de direito internacional, referem-se a posições jurídicas que reconhecem o ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com alguma ordem constitucional, aspirando, assim, uma validade universal e atemporal (Sarlet, 2012, p. 18).

Os direitos humanos estão presentes na Agenda 2030 vez que ela é um plano de ação global proposto pela cúpula das Nações Unidas em 2015 cujo objetivo é promover o desenvolvimento sustentável em todo o mundo até o ano de 2030. “Ninguém deixado para trás” é o lema da Agenda, baseado em 5 pilares de desenvolvimento: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria (ONU).

Lembrando que as Organização das Nações Unidas, foi fundada em 1945, após o final da segunda grande guerra, para fins de coibir iniquidades e o desrespeito aos direitos humanos bem como promover a cooperação internacional, prevenir conflitos, oportunizar o desenvolvimento econômico e manter a paz e a segurança mundial (ONU). A consciência de que era crucial preservar a dignidade da pessoa humana surgiu da experiência nazista.

Foram criadas medidas gerais denominadas de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, ODS, compostos por 17 objetivos e 169 metas globais que abrangem questões econômicas, sociais e ambientais vistas sob uma lente de interdependência desses valores, que servem como norteadores para tomada de decisão em inúmeros aspectos que interferem na noção de sustentabilidade (Da Silveira; Souza, 2020).

A base dos ODS é uma humanidade mais humana, respeito aos semelhantes e ao meio ambiente – é a colaboração para se construir uma humanidade melhor; é o contraposto da centralização do poder (Walman; E; 2018). Os ODS promovem o respeito à vida e à dignidade de cada indivíduo, incentivando a prática da não violência e rejeitando todas as formas de violência (Ahlert; Capponi, 2019).

### **2.3 Políticas Públicas e a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do CNJ**

Políticas públicas é um campo do conhecimento multidisciplinar que procura colocar o governo em ação, analisa essa ação e, se necessário, propõe mudanças nessas ações (Souza, 2006).

Comparato (1989, p. 74) aduz que as políticas públicas são instrumentos de ação dos governos vez que exprimem e aperfeiçoam as leis estabelecidas. Trata-se da necessária substituição do governo da lei pelo governo das políticas.

Lasweel (1958) explica política pública como a forma de conciliar conhecimento acadêmico com a produção dos governos, estabelecendo um diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e administração.

A Resolução 351/2020 do CNJ instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação: uma política pública diretamente vinculada ao aprimoramento de pessoas, à vinculação da Agenda 2030, aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, ao direito à saúde e à segurança no trabalho e a proibição de todas as formas de discriminação, como se depreende de seus considerandos.

Conforme cartilha disponibilizada pelo próprio CNJ, o objetivo dessa resolução é formar um núcleo de acolhimento permanente para que haja diálogo, acesso à administração, enfrentamento e prevenção às condutas assediosas e discriminatórias para, com isso, diminuir os riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (2021).

O Capítulo VI da Res. 351, fala especificamente sobre acolhimento, suporte e acompanhamento, especificando que o judiciário manterá canal regular de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento das pessoas que passarem por situações de assédio e discriminação, respeitando o sigilo.

Traz também que o acolhimento e o acompanhamento devem ser norteados pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos, ou seja, deve-se ofertar cuidado reconhecendo as diferenças nas condições de vida e saúde de cada um somadas às suas necessidades.

A palavra acolhimento e derivadas aparece na política de prevenção ao assédio e discriminação do CNJ 21 vezes, e nos traz a importância desse instituto.

Soboll (2023) traz a necessidade de “parar, escutar e acolher” (p.113), acolher sem invadir a pessoa que fala, sem julgamentos ou imposições, de uma forma transformadora. Aponta que para ser transformadora a escuta ela tem alguns passos: oferecer sua presença; não tentar resolver o problema do outro – apenas escute de forma respeitosa; ofereça seu silêncio; o que você pensa sobre a situação não importa e; cuide-se antes de oferecer cuidados a outrem (p.113-136).

A Política Pública de prevenção ao assédio e à discriminação trazida pelo CNJ e imposta aos Tribunais de Justiça tem por objetivo o acolhimento (CNJ, 2021).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem do estudo é a qualitativa trazida por Creswell (2021) porque teve como ponto inicial a exploração dos sítios on-line dos órgãos do Poder Judiciário Estadual, TJs, em busca de documentos para se coletar dados e verificar como a política de prevenção às práticas assediosas vem sendo tratada pelos mesmos. Cuida-se do fenômeno do assédio e da discriminação dentro dos Tribunais, fatos estes que necessitam ser investigados e entendidos ante a escassa literatura voltada a estes órgãos, motivo pelo qual esta pesquisa também é exploratória (Gil, 2022).

A pesquisa é fenomenológica porque tem suas bases de estudo no comportamento humano (Garnica, 1997) e utiliza fonte de dados secundários vez que se estudam os documentos, portarias, resoluções e demais atos normativos do CNJ e dos TJs (Lakatos; Marconi, 2017).

Foi feita uma pesquisa no site do CNJ, entre os dias 01 a 25 de agosto de 2023, na aba “Gestão da Justiça” ⇒ “Valorização de Pessoas” ⇒ “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação” ⇒ “Legislação”.

**Figura 1 – Esquema de busca de pesquisa no site do CNJ**



Fonte: Elaboração da autora (2023)

Analisou-se as Resoluções 351 de 28/10/2020 e a Resolução 413 de 23/0/2021, ambas do CNJ, resoluções estas que tratam da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio

Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no Poder Judiciário, bem como convenções ratificados pelo Brasil: 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 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

Ainda, no tocante à norma extravagante, examinou-se a Convenção 190 da OIT – sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho (2019), mesmo não sendo esta ratificada, mas por haver nos textos científicos e nos relatórios do TCU (2022) e CGU (2023) menções expressas a essa normativa bem como por ser uma convenção específica sobre o assédio no mundo do trabalho.

Depois, pesquisou-se nos sítios eletrônicos dos Tribunais de Justiça Estaduais. Utilizou-se a aba “Gestão da Justiça” ⇨ “Valorização de Pessoas” ⇨ “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação” ⇨ “Comissões” para pesquisar quais tribunais contem Comissão de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; quais possuem um canal de acolhimento e; quais as ações desenvolvidas por esses órgãos que corroborem com a Política de Prevenção e Enfrentamento proposta pelo CNJ, como por exemplo disseminação de informações e ações educativas.

**Figura 2 – Esquema de busca de pesquisa nos sites dos Tribunais Estaduais de Justiça.**

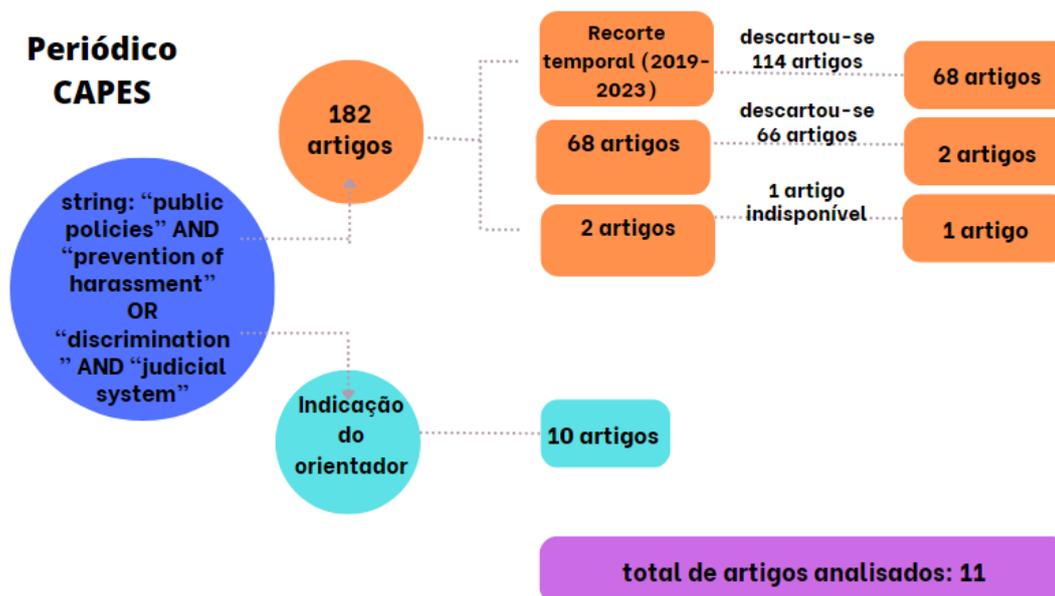


Fonte: Elaboração da autora (2023)

Pesquisou-se, também, na base científica Periódico CAPES, artigos mediante a string “public policies” AND “prevention of harassment” OR “discrimination” AND “judicial system”, obtendo-se 182 artigos revidados por pares. Utilizando-se do recorte temporal (2019-2023), descartou-se 114 artigos, restando 68. Por fim, após análise de título e resumo, excluiu-se 66 artigos vez que tinham como temática atletas, Covid, maternidade, desigualdade na saúde, medicina, segurança habitacional, tráfico sexual, modelos prisionais, demarcação de terras indígenas e soluções tecnológicas. Restando, desta forma, 2 artigos científicos para serem analisados, sendo que, destes apenas 1 está disponível.

Por indicação do orientador, foram acrescentados 10 artigos que não entram no recorte temporal acima por serem literatura seminal do tema pesquisado. Assim, foram analisados 11 artigos no total.

**Figura 3 – Esquema de busca de artigos científicos**



Fonte: Elaboração da autora (2023)

Acresceu-se à pesquisa alguns livros, também por recomendação do orientador: 1. Gestão de Metas e Serviço Público; 2. Assédio Moral Gestão por Humilhação; 3. O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: Uma análise multidisciplinar da Convenção 190da OIT; 4. Intervenções em Assédio Moral e Organizacional; 5. Sobre o viver – o que importa para você?

#### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para se responder à pergunta problema, há que se pontuar quais as principais diretrizes da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação do CNJ para que seja possível a verificação de articulação.

Conforme as diretrizes gerais da citada política, em seu art.4º, inciso 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; (...)”, (CNJ, 2020).

Outro ponto importante é a instituição das Comissões de Prevenção, pelos Tribunais Estaduais, que, conforme art. 15 da Res. 351/2020, tinham de ser implementadas no prazo máximo de 45 dias da data da publicação da citada norma (28/10/2020), (CNJ, 2020).

Desta forma, pesquisou-se nos sites dos 27 Tribunais de Justiça Estaduais, conforme o que segue.

#### **4.1 Análise de quais TJs possuem um canal de acolhimento e quais têm instituída a comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação**

Este tópico irá mostrar quais TJs cumpriram a determinação do CNJ de instituir, no prazo determinado pela Resolução 351/2020 do CNJ, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e um canal de acolhimento.

Aqui já se tem uma observação a ser feita: a referida resolução instituiu no âmbito do PJ a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Em todo corpo da normativa há referências à discriminação, inclusive, o capítulo VII “Da notícia de Assédio ou Discriminação” aponta que toda a conduta condizente ao assédio ou discriminação poderá ser noticiada.

No entanto, quando do capítulo VIII “Das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual”, percebe-se que não houve alusão à discriminação. O Artigo 15 da Res. 351 do CNJ versa: “Serão instituídas em cada tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, composta (...)” e, seu artigo final informa que referida resolução entra em vigor 30 dias após sua publicação (29.10.2020).

Percebe-se que, a norma não foi explícita quanto à discriminação ao falar sobre a instituição das comissões de prevenção, atendo-se, apenas, às questões de assédio moral e sexual.

A Resolução 413 do CNJ, de 23.8.2021, alterou a Res. 351/2020, passando o artigo 15 a ter a seguinte escrita: “Serão instituídas em cada tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados.”

Dito isso, há que se ater que o prazo para a instituição das comissões era de 45 dias a contar de 30 dias após a data da publicação da Resolução 351/2020 pois foi ela quem determinou a instituição das comissões. A Resolução 413/2021 inovou apenas no que tange à divisão das comissões entre primeiro e segundo grau.

Desta forma, a data limítrofe para a criação das comissões de prevenção pelos TJs é de 75 dias a contar do dia 29.10.2020. Ainda, tem-se de acrescentar mais 20 dias vez que perpassa o recesso do judiciário (20 dias a contar do dia 20 de dezembro): 31.01.2021. Outro ponto importante da Res 351/2020 do CNJ é trazido no capítulo VI “Do Acolhimento, Suporte e Acompanhamento” onde em seu artigo 7 prevê que os órgãos do PJ manterão um canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação. Neste item se pormenoriza a importância do acolhimento e acompanhamento das pessoas que passaram por situações assediosas e discriminatórias.

O quadro abaixo trará os TJs agrupados em regiões e contém dados como o Estado do tribunal, se tem a comissão prevista na política de prevenção pesquisada bem como se existe o canal de acolhimento.

**Quadro 1 – Listagem dos Tribunais divididos por regiões geográficas e apontando quais Tribunais de Justiça Estaduais têm Comissão de Prevenção e Enfrentamento e canal de acolhimento**

Região	Tribunais	Comissão de Prevenção e Enfrentamento	Canal de Acolhimento
Sul	Paraná - PR	Portaria nº 3615, 27.04.2021	NÃO TEM
	Santa Catarina – SC	Resolução nº 04, 10.05.2021	NÃO TEM
	Rio Grande do Sul - RS	Ato nº 24, 08.06.2021	*NÃO TEM
Sudeste	Espírito Santo – ES	Ato normativo nº 200/2023, 24.04.2023	NÃO TEM
	Minas Gerais – MG	Portaria Conjunta nº 1.140/PR/2021, 08.02.2021	NÃO TEM
	Rio de Janeiro – RJ	Ato normativo nº 11/2021, 14.05.2021	TEM
	São Paulo – SP	Portaria nº 10.104/2022, 29.04.2022	NÃO TEM
Centro Oeste	Distrito Federal – DF	Portaria Conjunta nº 31, 27.04.2021	NÃO TEM
	Goiás – GO	Decreto Judiciário nº 1.620/2021, 25.06.2021	NÃO TEM
	Mato Grosso – MT	Portaria nº 276/2021, 03.03.2021	NÃO TEM
	Mato Grosso do Sul – MS	Portaria nº 2.064/2021, 28.06.2021	NÃO TEM
Nordeste	Alagoas - AL	Ato normativo nº06, 08.04.2021	NÃO TEM
	Bahia – BA	Decreto Judiciário nº 873, 30.11.2021	NÃO TEM
	Ceará – CE	Portaria nº 321/2021, 17.02.2021	NÃO TEM
	Maranhão – MA	Portaria Conjunta 82021, 22.02.2021	NÃO TEM

	Paraíba – PB	Ato da Presidência nº 54, 12.08.2021	NÃO TEM
	Piauí – PI	Resolução 255/2021, 19.05.2021	NÃO TEM
	Pernambuco – PE	Portaria nº 33, 05.11.2020	NÃO TEM
	Rio Grande do Norte – RN	Portaria nº 312, 25.02.2021	NÃO TEM
	Sergipe - SE	Portaria nº 90/2021, 17.11.2021	NÃO TEM
Norte	Acre – AC	Portaria nº 1040, 24.9.2021	NÃO TEM
	Amapá -AP	Portaria nº 63786/2021 – GP, 09.08.2021	NÃO TEM
	Amazonas – AM	Portaria nº 794, 31.05.2021	NÃO TEM
	Pará – PA	Portaria nº 2.611, de 03.08.2021	TEM
	Rondônia – RO	Resolução nº 189/2021, 27.04.2021	NÃO TEM
	Roraima – RR	Portaria nº 984, 26.08.2021	NÃO TEM
	Tocantis - TO	Portaria nº 392/2021, 19.02.2021	NÃO TEM

Fonte: elaborado pela autora

\* Embora no TJRS não haja canal de acolhimento, há formulário de pedido de providências restaurativas, que, conforme explicado em sede de referencial teórico, é um dos princípios do acolhimento.

Na Região Sul do país, temos os Tribunais do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

O TJPR possui a COPAMS, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, no entanto, não há referência expressa à discriminação. As informações sobre assédio não são de fácil acesso no site do tribunal. Com o auxílio de um site de busca, encontrou-se o domínio da COPAMS com informações como os formulários para a realização de denúncia de assédio moral e de assédio sexual, não havendo campo referente à discriminação. Encontrou-se, também, uma cartilha informativa feita pela referida comissão e a disponibilizada pelo CNJ.

Já o TJSC tem a CPEAMAS, Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de discriminação. No site do tribunal não se encontrou referência à comissão, no entanto, após busca localizou-se a página da comissão e fez o caminho identificado: tribunal de justiça – órgãos administrativos – comissões – CPEAMAS, oportunidade em que se identificou materiais informativos e relatórios, mas não foi encontrado qualquer canal de denúncia ou acolhimento para as situações assediosas ou discriminatórias, apenas, telefone de contato e e-mail.

Como os demais tribunais da região Sul, no TJRS as informações pertinentes à comissão não estão de fácil acesso no site do tribunal. Com o auxílio do site de busca, encontrou-se o sítio da comissão, vinculado ao do TJ, no caminho: tribunal – novo – institucional – conselhos – comissões – e – comites – copeam. COPEAM, Comissão Paritária de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Doenças Decorrentes. Não há referência, na comissão, à discriminação. No website da comissão não há um canal específico para acolhimento, no entanto, quando se entra na aba “formulários” tem-se: formulário de

reclamação de assédio moral; formulário de pedido de providências restaurativas; formulário de pedido de providências. O formulário de pedido de providências restaurativas pode ser tido como um canal de acolhimento.

Portanto, na região Sul do país não há tribunais que contenham um canal de acolhimento institucionalizado bem como a comissão de prevenção não fora criado no prazo estabelecido pelo CNJ. No entanto, não se pode deixar de notar que o TJRS foi quem mais se aproximou do canal de acolhimento, ofertando, desta forma, providências restaurativas.

Na Região Sudeste do país, temos os Tribunais do Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.

O TJES foi o último do país a instituir a comissão de prevenção e combate do assédio moral e sexual no âmbito do judiciário estadual e deixou de nominar a discriminação em sua composição. Referida comissão não consta no site do CNJ e o ato normativo referente a ela apenas foi encontrado com o auxílio do site de buscas.

A pesquisa junto ao site do TJMG não se localizou redirecionamento para página específica da comissão. Com o auxílio do site de busca encontrou-se notícias das ações da comissão de prevenção de Minas Gerais, mas nada condizente a canal de acolhimento.

Embora as informações sobre a comissão não sejam de fácil acesso no site do TJRJ, o COGEN – Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação, tem página dentro do endereço do tribunal no caminho: institucional/comitês de promoção da igualdade de gênero e de prevenção e enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação. Na referida página há direcionamento para o canal de acolhimento “espaço acolhimento” bem como material informativo como ebook, cartilha de direitos diversos.

Já no TJSP não há notícia sobre a comissão. Em procura com o site de buscas, encontrou-se várias reportagens institucionais sobre a comissão, inclusive uma com o título de “Cartilha do TJSP fortalece prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação”, no entanto ao clicar na referência para a cartilha, apenas quem é do TSP consegue visualizá-la. Na mesma reportagem, há um tópico “Como denunciar?” que disponibiliza um link rápido para denúncias e um e-mail.

Percebe-se, então, que na região Sudeste do país apenas o TJRJ tem um canal de acolhimento institucionalizado. Já as comissões de prevenção não foram criadas no prazo estabelecido pelo CNJ.

A região Centro-Oeste é composta pelos Estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso

do Sul e pelo Distrito Federal.

O TJDF não traz na página inicial do site do TJ informações acerca da comissão. Encontrou-se, mediante o auxílio do site de busca, o caminho: TJDF – institucional – governança - integridade-e-etica, oportunidade em que se identificou hiperlink para uma página denominada “Assédio e Discriminação” e outra “Canais de denúncia”. Nesta contém um formulário eletrônico dividido entre público externo e interno para que possam denunciar as situações desabonadoras. Notou-se, também, que há duas cartilhas (1ª e 2ª edição) sobre a temática bem como uma pesquisa sobre o panorama do assédio e da discriminação no TJDF.

No site tribunal do Estado de Goiás está a cartilha de prevenção da comissão estadual, no entanto, o hot site da comissão não é de fácil acesso. Frisa-se que o TJGO faz prevenção das práticas assediosas e discriminatórias mediante círculos de paz, metodologia utilizada na Justiça Restaurativa: uma abordagem restaurativa no ambiente de trabalho incentiva as pessoas a auto responsabilização pelos atos danosos que possam praticar, de forma pontual ou coletivamente, criando caminhos para uma reparação (ROLIM, 2021).

O TJMT possui um canal de manifestação onde a pessoa pode se “manifestar” tanto para o primeiro quanto o segundo grau de jurisdição, podendo escolher entre noticiar assédio moral, assédio sexual ou discriminação. No entanto, a explicação trazida pelo site é “Se você é vítima de alguma modalidade de assédio ou de discriminação, ou tem conhecimento dessa prática no ambiente de trabalho, denuncie por meio dos canais disponíveis(...)”, ou seja, trata-se de um canal de denúncia. Este tribunal, assim como o TJGO, faz a prevenção de tais práticas pelos círculos de paz, da Justiça Restaurativa.

Mato Grosso do Sul apresenta no site um canal de comunicações de irregularidades em que a pessoa pode fazer uma denúncia anônima ou identificada das incorreções percebidas. Todavia não há um canal de acolhimento específico ou referência à comissão ou link para um site específico da comissão. Com o auxílio da ferramenta de busca na internet, encontrou-se poucas notícias vinculadas ao TJMS sobre as ações da mesma.

Percebe-se, então, que na região Centro-Oeste do país os tribunais não possuem um canal específico para o acolhimento de situações relativas ao assédio e à discriminação bem como a comissão de prevenção não fora criado no prazo estabelecido pelo CNJ. Mas, há que se frisar que o TJGO e o TJMT fazem a prevenção das práticas assediosas e discriminatórias através da Justiça Restaurativa.

A região Nordeste é composta pelos Estados de Alagoas, Bahia, Maranhão, Paraíba, Piauí, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe.

No TJAL embora não haja um canal de acolhimento, existe um canal de denúncia e na página inicial do tribunal há um bloco vermelho escrito em branco com a escrita “Assédio Não”, de fácil visualização e manuseio. Ainda, há um hot site da comissão local este em que estão disponíveis telefones para contato, cartilha de prevenção e combate, sua composição e atos normativos bem como aonde denunciar.

O tribunal da Bahia não disponibiliza as informações sobre a comissão de forma fácil no site bem como não há um sítio específico da comissão e, embora não haja canal de acolhimento, há um canal de denúncia e informações acerca das condutas assediosas e discriminatórias disponíveis em forma de cartilha.

No TJCE não foi encontrado canal de acolhimento ou de denúncia nem página no sítio do tribunal ou fora dele que dissesse respeito à comissão, apenas notícias sobre os trabalhos da comissão e que esta lançou uma cartilha de prevenção e enfrentamento em fevereiro de 2022.

No Maranhão embora o canal de chame “Escuta”, ele diz respeito a denúncia. O site da comissão não é de fácil acesso vez que foi encontrado mediante site de busca e não no sítio do próprio TJMA. Não há material informativo disponível.

O TJPB possui a Compead – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. No site do tribunal tem uma aba da comissão de prevenção e enfrentamento, ao clicarmos nela há o redirecionamento para o site da Compead onde há um espaço para notificar o assédio ou discriminação.

No Estado do Piauí a comissão ou informações pertinentes a ela não aparecem no site do TJPI. Encontrou-se página da comissão em busca pela internet e se verificou que há um canal de denúncia e uma oferta de apoio psicológico por equipe multiprofissional.

Em Pernambuco a comissão tem um site que se pode chegar até ele pelo do TJ, em: institucional – comitês e comissões – comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e lá há uma caixa para denúncia. Ao clicar nessa caixa aparecem dois emails para contato, um para o primeiro grau de jurisdição e o outro para o segundo. Há, também, material informativo, cartilha.

No TJRN não há canal de denúncia ou acolhimento. No site do TJ, de primeira mão, não há informações acerca da comissão. Em busca pela internet encontrou-se o caminho: tjrn – comitês-e-comissões, e lá se obteve-se informações como as portarias, atas de reuniões e uma cartilha intitulada “Aprendendo a respeitar”.

O Estado do Sergipe tem no site do tribunal aba que direciona para o site da comissão, no entanto, não há canal de acolhimento ou denúncia, havendo, apenas uma carta aberta contra

o assédio e a discriminação data de 21.08.2023.

Nota-se, então, que na região Nordeste os tribunais não possuem um canal específico para o acolhimento de situações relativas ao assédio e à discriminação bem como a comissão de prevenção não fora criado no prazo estabelecido pelo CNJ.

Por fim, a região Norte é composta pelos Estados do Acre, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins.

No TJAC a comissão ou informações sobre o enfrentamento ao assédio e a discriminação não estão visíveis de forma fácil no site. A comissão não tem um site específico, valendo-se de um caminho dentro do próprio site do TJ.

Já no TJAP embora haja canal de denúncia, não foi encontrado, no próprio site do tribunal acesso às informações da comissão. O que foi encontrado adveio de busca junto ao google com a pesquisa “comissão de assédio do TJAP”. No entanto, encontrou-se material de divulgação da prevenção e enfrentamento a temática pesquisada, apresentado no formato de cartilha.

No tribunal do Amazonas as normativas da comissão não estão visíveis no site do tribunal. Em pesquisa, no site de buscas, encontram-se notícias da atuação da comissão e, também, foi encontrado um canal de denúncia para as notícias pertinentes ao assédio e discriminação. Há, também, cartilha informativa sobre a temática.

No TJPA há um canal de escuta e acolhimento, inclusive, quando se clica para acessá-lo, aparece um fluxograma demonstrando as fases do atendimento: acolhimento, encaminhamentos e devolutivas. A CPEAMS, comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação, realiza oficinas de escuta e acolhimentos coletivos utilizando a metodologia dos círculos de construção de paz. Ademais, o site da comissão é de fácil visualização quando se pesquisa no sítio do TJPA.

Em Rondônia a CPCAD, comissão de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, está na página principal do TJAC. Na página da comissão há formulários para denúncia, cartilha e publicações de divulgação da matéria e combate.

O TJRR disponibiliza em sua página principal a cartilha do CNJ “Assédio Moral, Sexual e Discriminação”, no entanto, não foi encontrado nem no site do tribunal nem mediante site de busca um site da comissão, ligado ou não ao TJRR, apenas notícias no sítio do tribunal.

Embora no TJTO esteja a cartilha explicativa sobre as questões de assédio e discriminação em sua página principal, não há um canal de acolhimento ou denúncia ou informações sobre a comissão e suas atribuições.

Verifica-se que na região Norte apenas o TJPA tem um canal de acolhimento institucionalizado. Já as comissões de prevenção não foram criadas no prazo estabelecido pelo CNJ.

#### **4.2 Quais ODS podem ser alcançados com a efetiva implementação da política de prevenção ao assédio e à discriminação do CNJ**

Dentro dos 17 ODS, o assédio e à discriminação têm ligação direta com: saúde e bem-estar (ODS 3); trabalho decente e desenvolvimento econômico (ODS 8); e, paz, justiça e instituições fortes (ODS 16) e, os ODS visam assegurar a proteção dos indivíduos contra o abuso de poder por parte do Estado. Um dos pressupostos fundamentais é a promoção do Estado de Direito, que busca garantir que as liberdades dos cidadãos sejam preservadas de maneira abrangente, beneficiando toda a sociedade (Ahlert; Capponi, 2019).

O ODS 3 trata da saúde e do bem-estar. A saúde é conceituada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. No entanto, esse conceito é de 1946 e abarca uma celeuma atual: a perfeição é inatingível (Segre; Ferraz, 1997). Embora não haja um ambiente de trabalho que possa proporcionar com inteireza o bem-estar físico e mental, pode-se haver formas de deixá-lo mais acolhedor, empático e solidário, para com isso, haver menos espaço para condutas inadequadas.

O trabalho digno, devido ao seu potencial emancipatório e capacidade de afirmar a dignidade humana, desempenha um papel estratégico no processo de governança global e está presente no ODS 8 (Olsson; Lavall, 2020). O trabalho decente é aquele que não desrespeita os Direitos Humanos do trabalhador (Soares, 2020). O local de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo e uma parte significativa de suas vidas. Portanto, deve ser um ambiente de convivência respeitosa, harmoniosa e saudável.

Em um ambiente saudável, gestores e trabalhadores colaboram, buscando diálogo e promovendo a saúde e o bem-estar de todos. Acredita-se que as organizações que incentivam a criação de ambientes de trabalho saudáveis com suas políticas internas alcançam resultados satisfatórios e sustentáveis. No entanto, assim como em qualquer ambiente social, a violência pode ocorrer no local de trabalho (Gomes; Ferreira, 2018).

O ODS 16, que aborda a paz, justiça e instituições eficazes, tem como propósito promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável. Isso envolve garantir o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis (ONU). Visa fortalecer a proteção das pessoas contra abusos de poder estatal

e concentração de poder, garantindo que o direito humano às liberdades individuais não seja subjugado por governos, Estados ou maiorias (Waldman; Martini, 2018).

## 5 CONCLUSÕES

Voltando-se ao objetivo geral, pode-se depreender que os tribunais estaduais possuem política de prevenção e enfrentamento alinhadas à do CNJ, com ressalvas.

Primeiro: embora os nomes e encaminhamentos das maiorias dos canais de comunicação das situações de assédio e discriminação seja “denúncia”, não se pode fechar os olhos para as orientações do CNJ quanto ao acolhimento.

Até porque, recentemente, 31.8.2023, o órgão controlador do judiciário editou a Res. 518/2023, que alterou a Res. 351/2020, dando um enfoque ainda maior para o acolhimento vez que traz, em seu Anexo II, um protocolo de acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação.

Referidas alterações preconizam também a conscientização e sensibilização, o cumprimento da Res. 351/2020, a prevenção de litígios e danos, a criação de ambientes seguros, o fortalecimento institucional e o aprimoramento da atuação das comissões.

Não se espera que os tribunais alterem layouts ou estruturas bruscamente, mas que adequem suas condições para fazer cumprir a política pública do conselho de controle, CNJ. Esse acolhimento depende do fluxo de trabalho desempenhado por cada tribunal quando receber a narrativa do fato.

Segundo: os tribunais não cumpriram o prazo determinado pelo CNJ para a implementações das comissões de prevenção e enfrentamento, o que traz o questionamento: é necessária uma coerção para esse cumprimento de prazos? Qual sanção é imposta aos TJS? Ou como o CNJ pode, se forma assertiva, conscientizar os tribunais de que a política da penalidade não é eficaz? Como o CNJ pode intervir, como conselho de controle que é, nos Estados, para que estes implementem e desenvolvam, conforme suas peculiaridades, uma política eficaz de prevenção às práticas violadora dos direitos humanos?

A integração dos ODS às pautas do poder judiciário significa realizar ações de prevenção e desjudicialização de litígios voltados a Agenda 2030 (CNJb).

Assim como as questões de gênero, a cultura do assédio e da discriminação fazem parte do cotidiano e é necessário informar os servidores e servidoras, magistrados e magistradas, desembargadores e desembargadoras e quaisquer pessoas que trabalhem direta ou indiretamente

ligado ao sistema de justiça dos tribunais o que é uma conduta inadequada.

A cultura organizacional desenvolvida e enraizada há anos de desrespeito e de coisificação do ser humano vai contra o fundamento da Constituição e os direitos fundamentais que devem ser respeitados. O ambiente de trabalho deve ser salutar e proporcionar segurança psicológica a qualquer pessoa, respeitando a diversidade e a humanidade de todos/as envolvidos/as, principalmente nos Tribunais de Justiça.

## AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC – Brasil.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. R. de. **O assédio moral organizacional**. 2006.
- BANDEIRA, L.; BATISTA, A.S. **Preconceito e discriminação como expressões de violência**. Revista Estudos Feministas, v. 10, p. 119-141, 2002.
- BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A. DE; MACEDO, M. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. Gestão e sociedade, v. 5, n. 11, p. 121–136, 2011.
- COMPARATO, F. K. **Planejar o desenvolvimento: a perspectiva institucional**. In: ODÁLIA, Nilo (Org.). Brasil - o desenvolvimento ameaçado: perspectivas e soluções. São Paulo: UNESP, 1989.
- CRESWELL, J. W., CRESWELL, J. D. **Projeto de Pesquisa Métodos Qualitativo, quantitativo e misto**. 5ª Ed. Penso. Porto Alegre. 2021, p.6-15.
- CGU. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás** Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2023. Disponível em [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf) Acessado em 08 out 2023.
- CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Cartilha** Assédio Moral, Sexual e Discriminação – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf> Acessado em 08 out 2023.
- CNJb. Conselho Nacional de Justiça. **2º Relatório Agenda 2030 no Poder Judiciário** – Comitê Interinstitucional. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Segundo-Relatorio-Comite-Interinstitucional-14022020.pdf>, acessado 25 nov 2023.
- CNJc. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 351 de 28/10/2020** – a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CNJ%20n.%,de%20viol%C3%Aancia%2C%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20ou%20ass%C3%A9dio.> , acessado 25 nov 2023.
- CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa Nacional** Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp->

- [content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf](#) Acessado em 08 out 2023.
- CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **2ª Pesquisa Nacional Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/cnj-2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/> Acessado em 08 out 2023.
- FONTANA, O. A. P.; MOSCHETTA, S. O. Rigo. **A dignidade humana e a proteção social do trabalhador na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, p. 117-134, 2018.
- GARNICA, A. V. M. **Algumas notas sobre pesquisa qualitativa e fenomenologia**. Interface - Comunicação, Saúde, Educação, v. 1, n. 1, p. 109–122, ago. 1997
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral Gestão por Humilhação**. 22 ed. Juruá. Curitiba. p.151, 2018.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. p. 49. Ed. Beltrand. 2005.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- LEME, E. (2010). **O juiz como gestor**. In: Poder Judiciário e Gestão Eficiente. Cadernos FGV Projetos, ano 5, 12, p. 20-23.
- MENDES, G. **Evolução recente do sistema judiciário brasileiro**. Supremo Tribunal Federal, Brasília, v. 28, 2008.
- NUNES,
- ONU. Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. ONU:2015. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel> Acessado em 24 out 2023.
- PICORELLI, F. E. **O Poder Judiciário entre eficácia e eficiência**. Revista de Direito Brasileira, v. 6, n. 3, p. 337-358, 2013.
- ROLIM, M. **Justiça restaurativa e assédio moral**. Novos Estudos Jurídicos, v. 26, n. 2, p. 530–544, 24 ago. 2021.
- SCHLINDWEIN, C. **Assédio Moral como estratégia de gestão no serviço público**. Trabalho (En)Cena, v. 4, n. 1, p. 221–237, 13 jun. 2019.
- SOUZA, C. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. **Sociologias**, Porto Alegre/RS, vol. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acesso em: 11 ago. 2023.
- TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. Atlas, 8 ed. p. 24-56, 1995.
- TCU. Tribunal de Contas da União. **Relatório Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual**. Brasília: TCU, 2022. Disponível em [https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio\\_prevencao\\_e\\_combate\\_ao\\_assedio.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102DFE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf) acessado em 08 out 2023.
- TEIXEIRA, J.C.; RAMPAZO, A. da SV. **Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente**. Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, 2017.