



Seminário:

Construindo um ambiente de trabalho saudável

Política de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas
as formas de Discriminação no Poder

Judiciário Paraense

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio
Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de
Discriminação no Poder Judiciário



RESOLUÇÃO CNJ Nº 351,
DE 28 DE OUTUBRO DE 2020



Contextualizando

Aperfeiçoamento da Gestão de
Pessoas: Macrodesafio do Poder
Judiciário
(Res. CNJ 325/2020)

capacitação cooperação

Relação Interpessoal

Saúde



Contextualizando

Aperfeiçoamento da Gestão de
Pessoas: Macrodesafio do Poder
Judiciário

(Res. CNJ 325/2020)

desenvolvimento
profissional

capacitação cooperação

Relação Interpessoal

Saúde



Contextualizando

Política Nacional de
Gestão de Pessoas
(Res. CNJ 240/2016)

- 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



Contextualizando

Política Nacional de
Gestão de Pessoas
(Res. CNJ 240/2016)

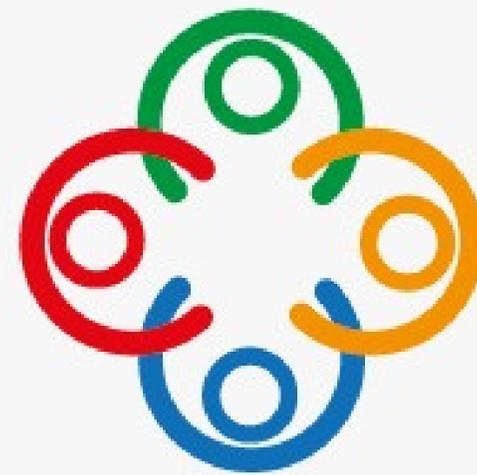
- Ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura



Contextualizando

Comissões Permanentes de
Acessibilidade e Inclusão
(Res. CNJ 230/2016)

- Promover igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo



ODS: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2.030





Por que uma Política de
prevenção e enfrentamento?



Finalidade

Promover o trabalho digno, saudável,
seguro e sustentável no âmbito do Poder
Judiciário





Abrangência e aplicação



Condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário



Abrangência e aplicação



presencialmente

ou por meios virtuais





Abrangência e aplicação



prestadores de serviços



estagiários

aprendizes



voluntários e outros colaboradores



Escopo da Resolução CNJ 351/2020

An illustration of two hands, one larger and one smaller, with the larger hand supporting the smaller one from below. The hands are drawn in a simple, line-art style.

Medidas para o
suporte, acolhimento e
acompanhamento

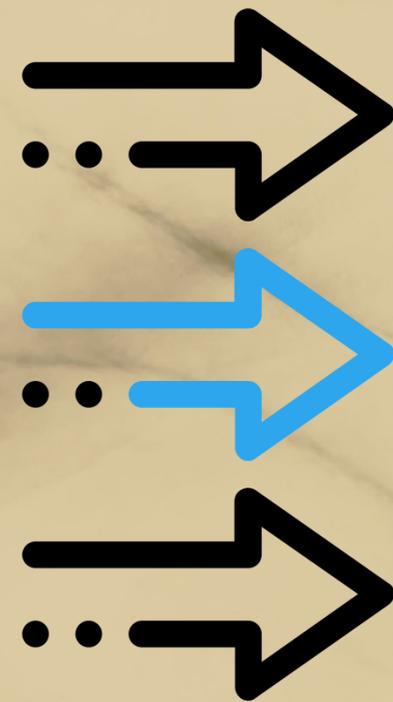
A large white cloud-shaped outline with a thick black border, containing text.

recebimento e
tratamento das notícias
de assédio e
discriminação



Assédio moral

- processo contínuo e reiterado de condutas abusivas
- independe da intencionalidade



integridade

identidade

dignidade humana do
trabalhador



Assédio moral

exigência de cumprimento de
tarefas:



Degradação das
Relações
socioprofissionais

- a) desnecessárias ou exorbitantes;
- b) discriminação;
- c) humilhação;
- d) constrangimento
- e) isolamento;
- f) exclusão social;
- g) difamação
- h) ou abalo psicológico



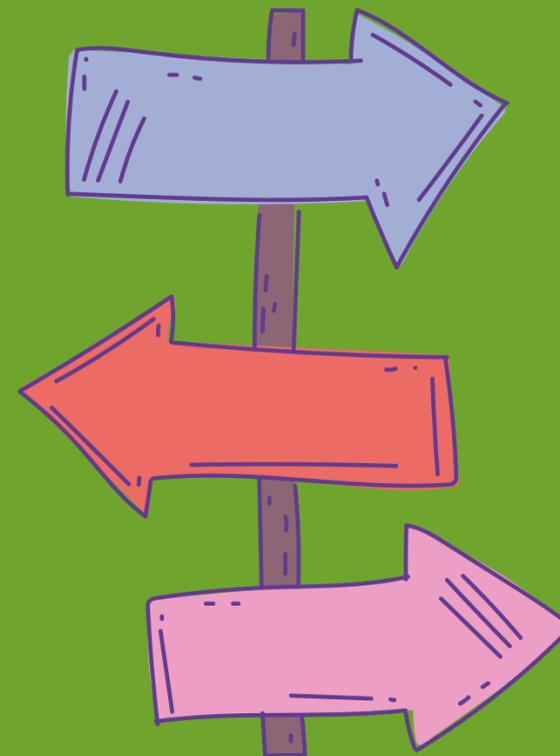
Assédio moral organizacional

Processo contínuo e reiterado de
condutas abusivas

estratégias organizacionais
e/ou métodos gerenciais



desrespeito aos direitos fundamentais dessas pessoas



engajamento intensivo dos funcionários

exclusão daqueles que a instituição não
deseja manter em seus quadros

É ASSÉDIO!

- Falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do(a) colaborador(a);
- Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
- Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
- Atribuir apelidos pejorativos.



SIM!

- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;
- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas).



NÃO É ASSÉDIO!

- **Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;**
- **Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);**
- **Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com objetivo de diminuí-lo(a).**





Assédio sexual

conduta de conotação sexual praticada
contra a vontade de alguém

efeito de perturbar ou constranger a pessoa

verbal

palavras, gestos, contatos físicos ou outros
meios

não verbal

afetar a sua dignidade

física

ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil,
degradante, humilhante ou desestabilizador







Discriminação



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



Exemplos de Assédio Moral contra mulher e discriminação em face do gênero

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;**
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;**

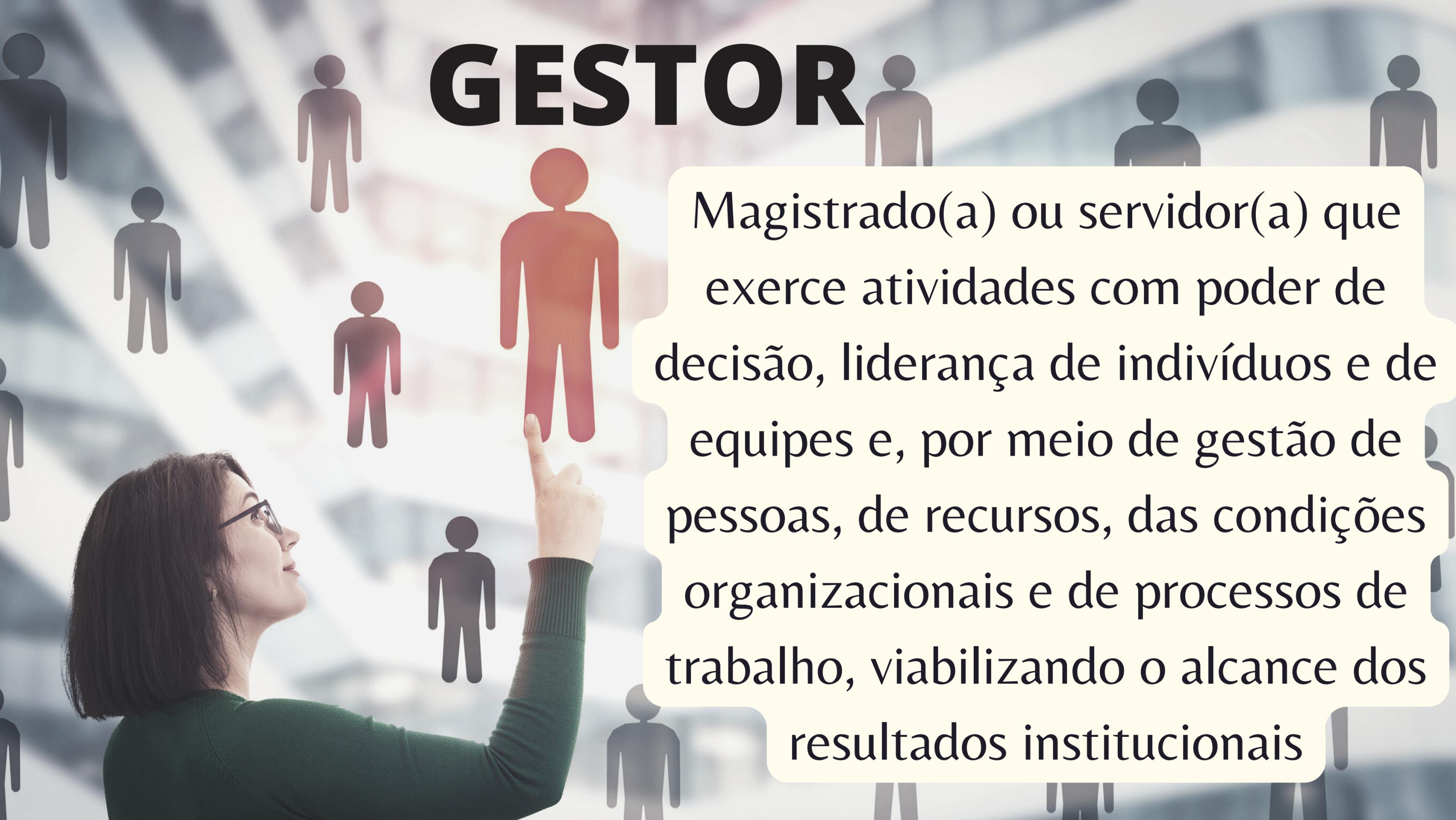


**- Desconsiderar ou desvalorizar a
opinião técnica da mulher em sua área
de conhecimento.**

Exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;

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



Cooperação horizontal, vertical e transversal

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



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



Diretrizes para Gestão e Organização dos Trabalhos

- Fomento à gestão participativa, integração e compartilhamento de experiências
- Melhoria contínua e sustentável do ambiente de trabalho
- Cultura da autoridade cooperativa, confiança, valorização e experiência do trabalho, discussão e deliberação coletiva
- respeito à diversidade
- promoção da comunicação horizontal, diálogo, feedback
- promoção da visibilidade e do reconhecimento das pessoas e do seu trabalho



Responsabilidades dos Gestores

Análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade, sendo corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe





Responsabilidades dos Gestores

- Devem buscar, de forma permanente, o desenvolvimento de suas competências relacionais e de gestão de pessoas
- Devem solicitar suporte da área competente do Tribunal para tratar gestão de pessoas, resolução de conflitos e o enfrentamento ao assédio e à discriminação assim como saúde mental e demais temas relacionados

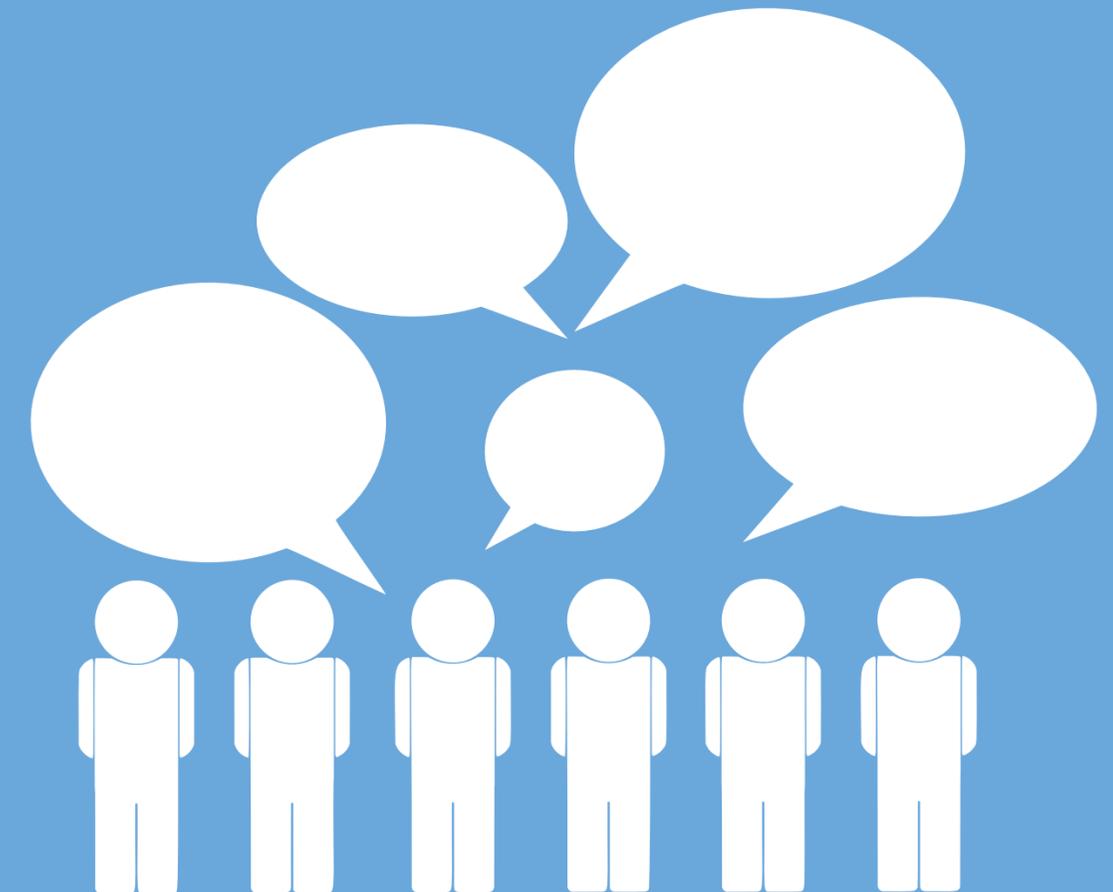


Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação no TJPA

- Portaria GP nº 2.611 de 03.08.2021

Comissão do 1º Grau

Comissão do Tribunal (2º Grau)





Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação no TJPA



1ª reunião e instalação: 11.08.2021



Grupos de Trabalho: GT's

Escuta e Acolhimento

Ações de Conscientização

Diagnóstico

Vulnerabilizados





Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação no TJPA

- Formatação do Canal de Escuta e Acolhimento (individual e coletiva)
- Projeto de Capacitação para execução ao longo dos 2 anos de duração das Comissões
- Aplicação de formulário e coleta de informações junto aos setores e bases de dados do TJPA para realização do diagnóstico



QUEM PODE APRESENTAR UMA NOTÍCIA DE
ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?



QUAIS OS MEIOS?

E QUANTO AOS
DESDOBRAMENTOS?





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

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





- I – Área de Acompanhamento de Pessoas;
- II – Área de Saúde;
- III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- V – Comitê do Código de Conduta;
- VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Graus, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e
- VII – Ouvidoria.



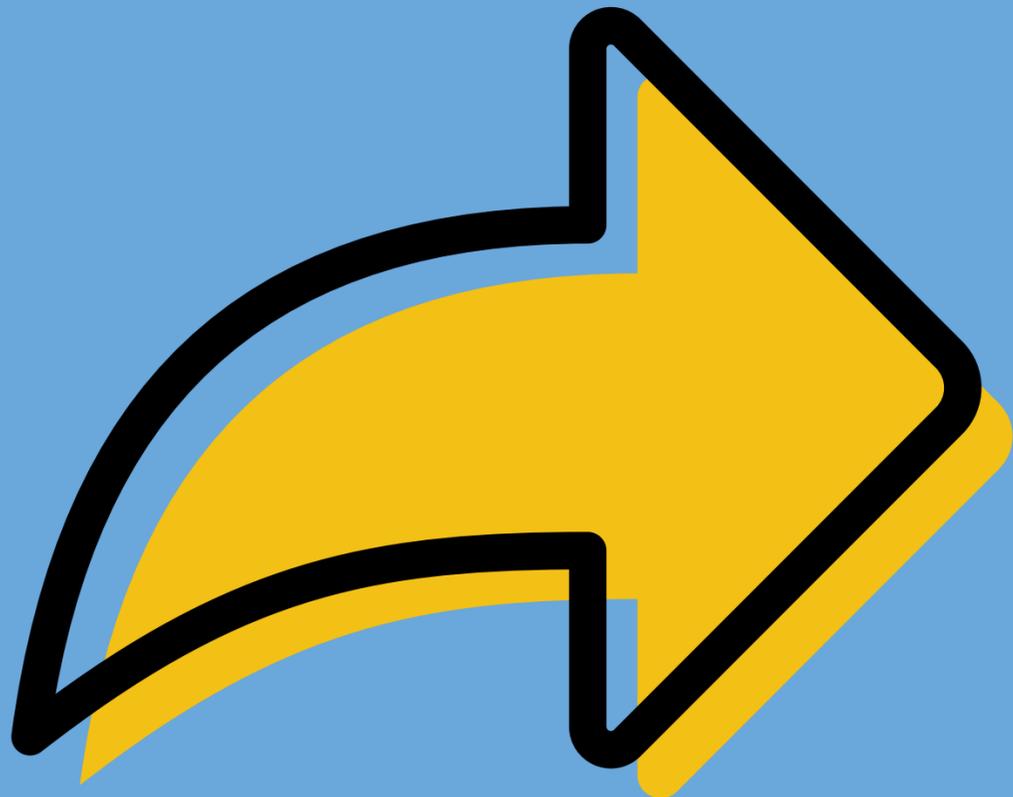


Recebida a Notícia:

Não há impedimento para atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento

Não inibe a adoção de práticas restaurativas

Deve ser informada à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar





sigilo e compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação



Vedado o anonimato



Apuração disciplinar



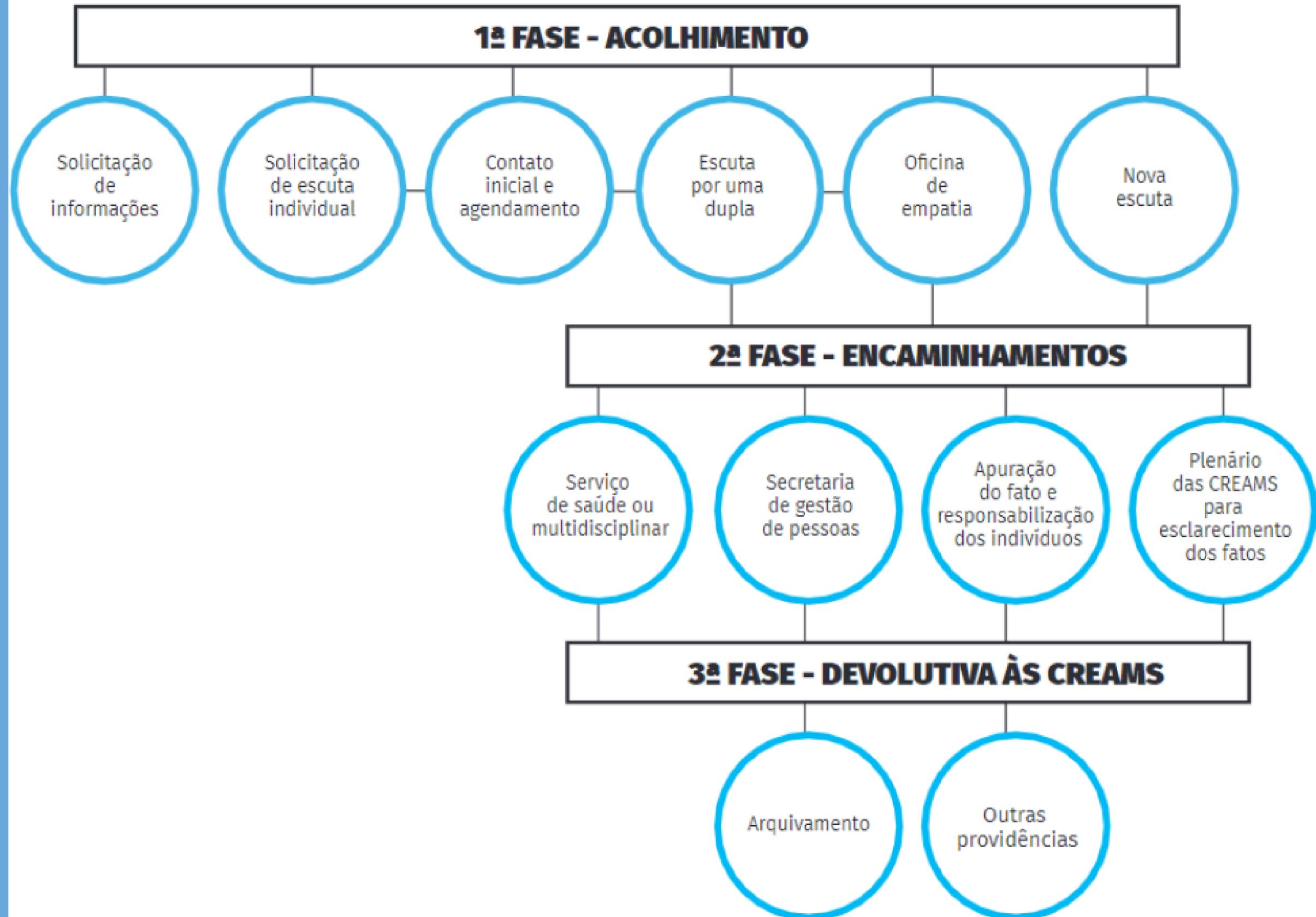
instâncias competentes para
conhecer da responsabilidade
disciplinar, quando constituírem
violações a deveres previstos no
ordenamento jurídico

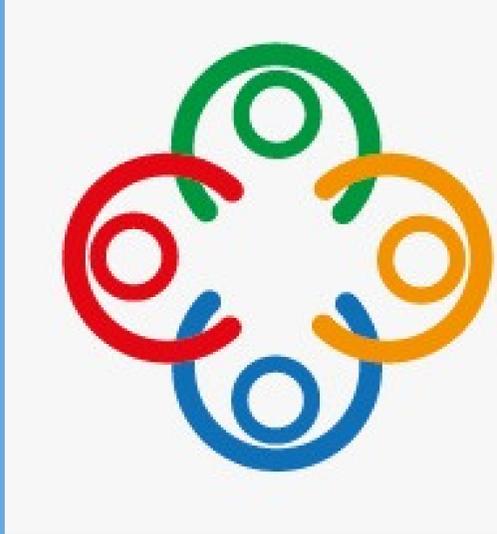
Denúncia fundamentada



CPEAMS

Fluxo do Canal de Escuta Individual





CPEAMS

Acesso às Comissões:

Site do TJPA (Externo e Interno)

Comissão no 1º Grau:
cpeams1g@tjpa.jus.br

Comissão no 2º Grau:
cpeamstribunal@tjpa.jus.br