

CARTILHA SOBRE O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

TODOS PODEM CONTRIBUIR PELA DEFESA DE RELAÇÕES
SAUDÁVEIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TJAM.

LEMBRE-SE:
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
NÃO TÊM DESCULPA,

TÊM LEI!!



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS



COMISSÃO DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E
À DISCRIMINAÇÃO

SUMÁRIO



- 04** INTRODUÇÃO
- 05** COMPOSIÇÃO
- 06** ATRIBUIÇÃO, PROPÓSITO E PROPOSTA DA COMISSÃO
- 07** DIRETRIZES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO ÀS PRÁTICAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
- 08** ASSÉDIO MORAL
- 09** ASSÉDIO SEXUAL
- 10** DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO
- 11** DISCRIMINAÇÃO
- 12** QUEM PODE COMUNICAR ÀS COMISSÕES CASO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?
- 13** RECEBIDA DENÚNCIA DE FATO PELA COMISSÃO, QUAIS OS PRÓXIMOS ANDAMENTOS?

SUMÁRIO



- 14** ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO
- 15** É ASSÉDIO MORAL!
- 16** NÃO É ASSÉDIO MORAL!
- 17** EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO
- 18** EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIA+
- 19** MEDIDAS DE PREVENÇÃO
- 20** ONDE NOS ENCONTRAR?

INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça aprovou, no dia 28 de outubro, a Resolução n.º 351/2020 que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Para o enfrentamento e a conscientização dessa temática, o CNJ instituiu nos Tribunais a criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, que têm como objetivo conscientizar, humanizar e coibir essas práticas antiéticas e criminosas.



COMPOSIÇÃO

- Servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta dele, por votação direta entre os seus pares;
- Terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta dele, por votação direta entre os seus pares;
- Servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- Diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.



ATRIBUIÇÃO, PROPÓSITO E PROPOSTA DA COMISSÃO

Principais atribuições da Comissão: desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente.

A proposta da Comissão não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta, mas, sobretudo, preventiva, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro de cada Corte de Justiça, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.



DIRETRIZES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO ÀS PRÁTICAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



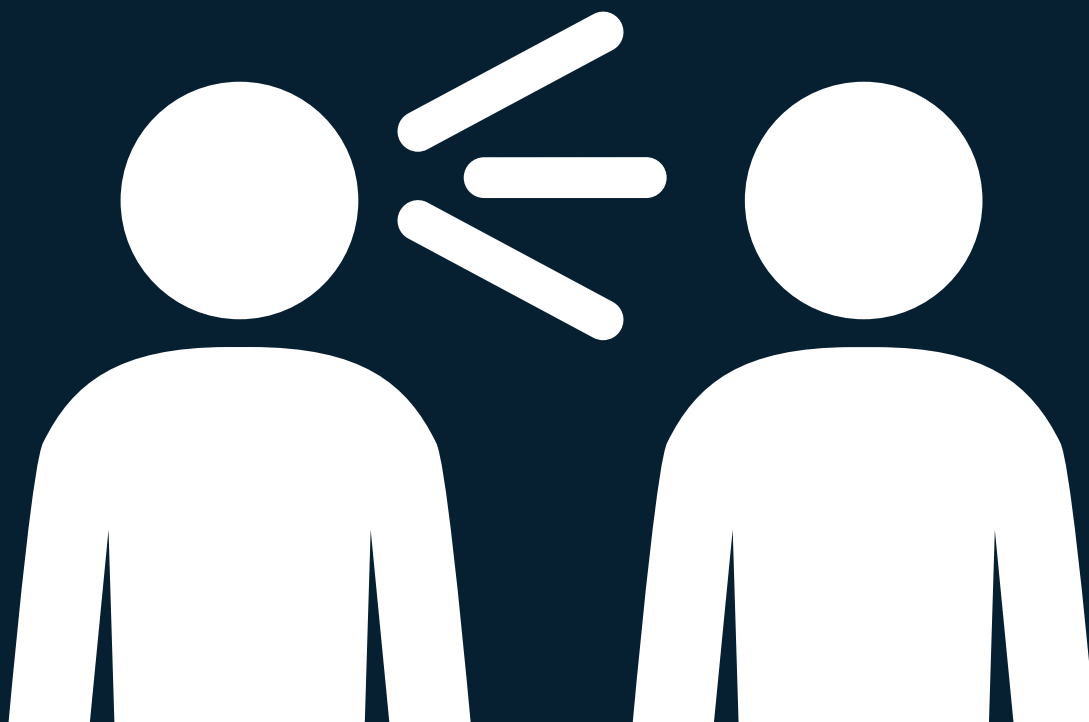
- I.** Fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- II.** Promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- III.** Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação
- IV.** Proporcionar a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de ta comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V.** Desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão, da deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;
- VI.** Aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;
- VII.** Promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e
- VIII.** Estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

RESOLUÇÃO N.º 518 DE 31/08/2023.



ASSÉDIO MORAL

Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;



Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja 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;

Assédio sexual por chantagem (assédio vertical) Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual;

Assédio sexual por intimidação ou ambiental caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individual mente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.



DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO

ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE:

aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a);



ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE:

ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a);



ASSÉDIO HORIZONTAL (TRANSVERSAL):

ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.



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.



QUEM PODE COMUNICAR ÀS COMISSÕES CASO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

- 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.



RECEBIDA NOTÍCIA DE FATO PELA COMISSÃO, QUAIS OS PRÓXIMOS ANDAMENTOS?

Abrir processo de apuração, distribuição aos membros da Comissão, solicitar a oitiva dos envolvidos, bem como deliberações para encaminhamentos e ações;

Salienta-se que os casos são encaminhados para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar e submeter relatório dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correcional e acompanhar o bom andamento do caso, conforme Regimento interno da Comissão instituído pela Portaria Conjunta N.º 10, de 15 de agosto de 2023 TJAM.



ACOLHIMENTO, SUORTE E ACOMPANHAMENTO

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

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.

O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive em 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.

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

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.

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.

Em face dos riscos psicossociais relevantes, os(as) 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(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.



É ASSÉDIO MORAL!

Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;

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); • 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;

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);

Retirar cargos e funções sem motivo justo;

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;

Vigiar de maneira excessiva;

Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece; Advertir arbitrariamente e

Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



NÃO É ASSÉDIO MORAL!

Exigir que o trabalho seja
cumprido com eficiência;

Exigir metas, considerando a
razoabilidade a realidade da
atividade laborativa;

Chamar atenção do(a)
colaborador(a), dentro dos
limites do poder diretivo;

Solicitar serviço extraordinário,
se houver respeito quanto aos
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).



IMPORTANTE



Hipóteses que configuram dano moral
não necessariamente caracterizam assédio moral.
Para que se caracterize o assédio moral, é necessário
haver habitualidade nas agressões e com a intenção de
prejudicar emocionalmente a vítima.



EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO

- ▶ Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- ▶ Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as);
- ▶ Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- ▶ Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar 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;
- ▶ Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- ▶ Evitar o desrespeito quanto ao uso do nome social.



MEDIDAS DE PREVENÇÃO



- ▶ Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- ▶ Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- ▶ Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- ▶ Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- ▶ Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- ▶ Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- ▶ Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- ▶ Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- ▶ Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação;
- ▶ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



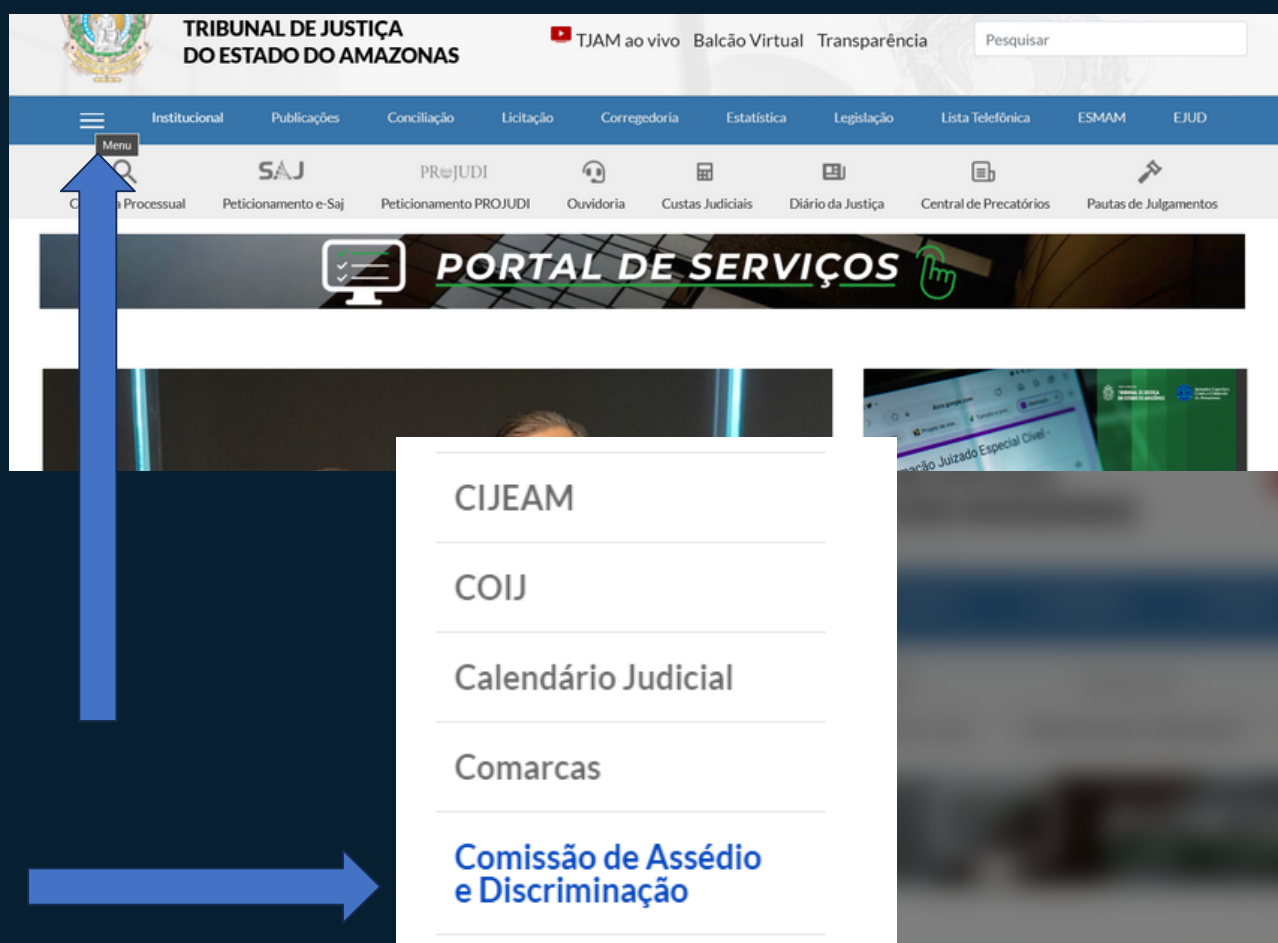
ONDE NOS ENCONTRAR?

Saiba mais acessando o
Portal TJAM >> Menu >>
Comissão de Assédio
[Quem somos – TJAM](#)

DENUNCIE: APONTE A
CÂMERA PARA O *QR-CODE*
E ACESSE O FORMULÁRIO
DE NOTÍCIA DE FATO.



ONDE NOS ENCONTRAR?





**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**



**COMISSÃO DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E
À DISCRIMINAÇÃO**

DENUNCIE: APONTE A
CÂMERA PARA O *QR-CODE*
E ACESSE O FORMULÁRIO
DE NOTÍCIA DE FATO.



**CARTILHA SOBRE O
ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E A
DISCRIMINAÇÃO
NO AMBIENTE DE
TRABALHO**