



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

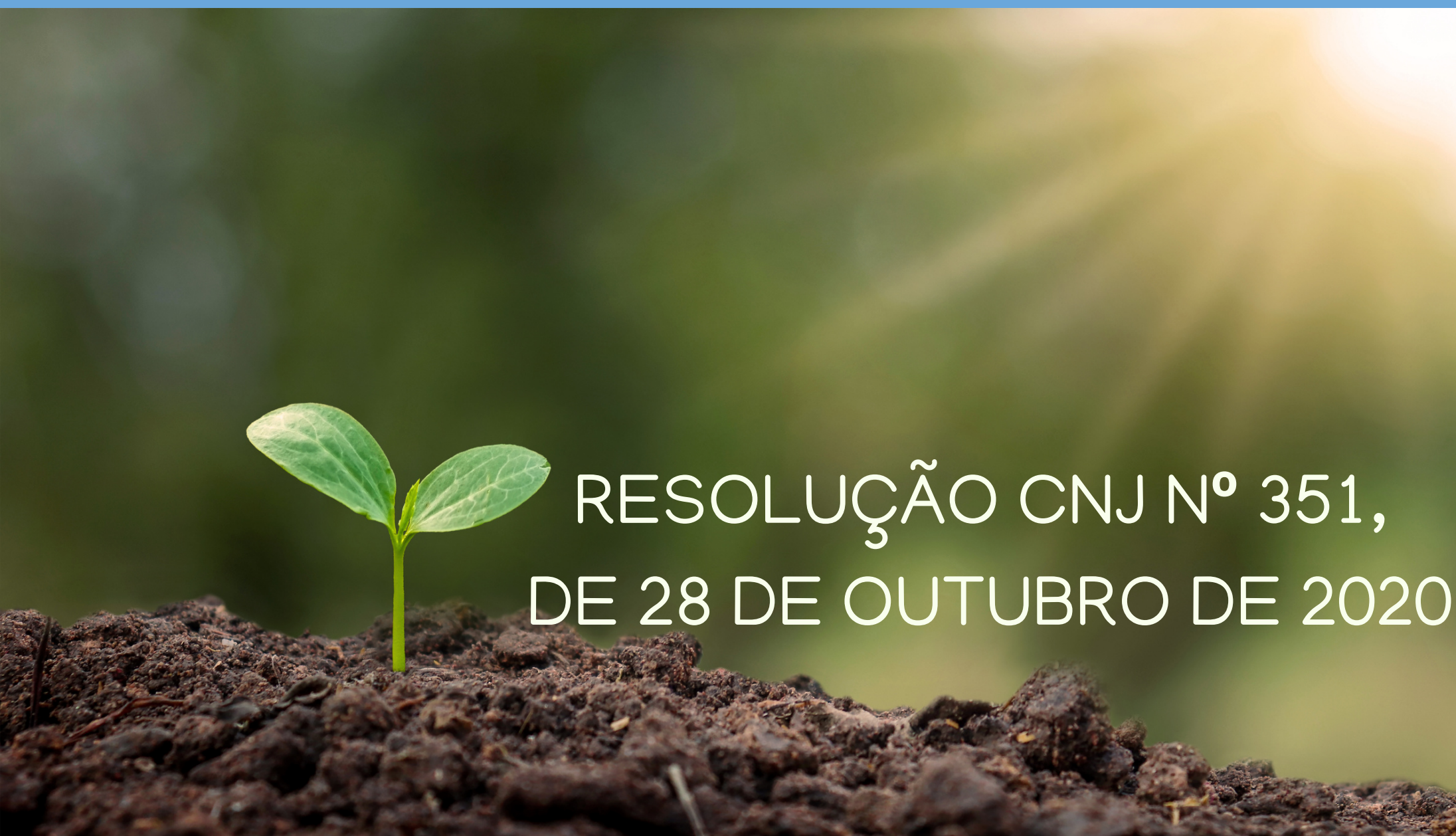
Judiciário Paraense



Monique Soares Leite

Analista Judiciário – Área Judiciária (2009). Especialista em Direito Processual Civil (2011) e em Direito Administrativo (2019). Ex-Coordenadora Geral de Licitações da PMB e Presidente das Comissões Permanente e Especiais de Licitação (2013 a 2020). Membro do Comitê de Integridade da PMB (2018/2019). Membro do Compliance Women Committee (2019). Certificação Profissional em Compliance Anticorrupção e Proteção de Dados. Membro do Comitê de Privacidade e Proteção de Dados do TJPA. Membro eleita da Comissão de Assédio e Discriminação no âmbito do Tribunal. Praticante de Yoga (2018). Thetahealer e Vegana (2020).

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



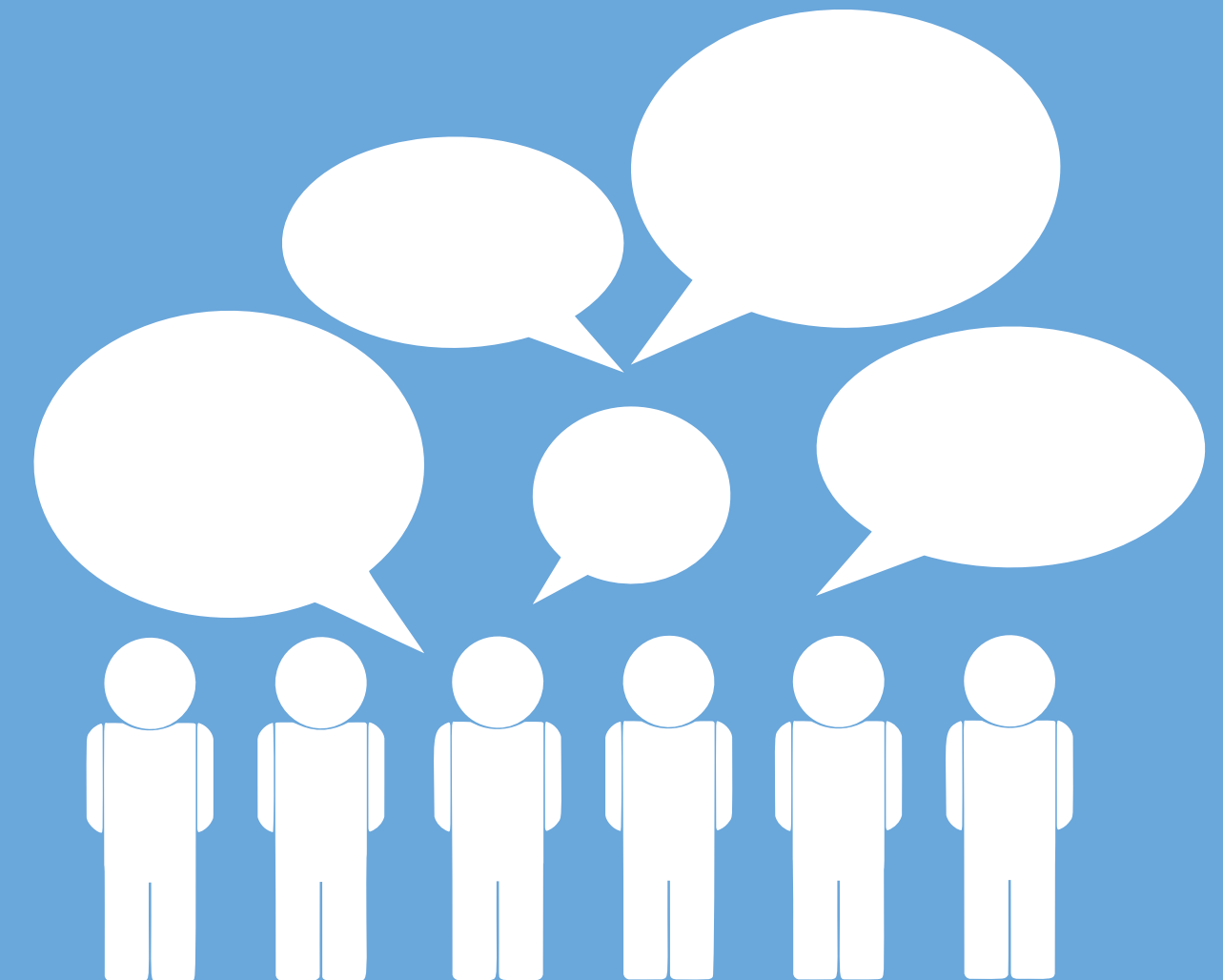


Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação no TJPA

- 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



Contextualização

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

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



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.



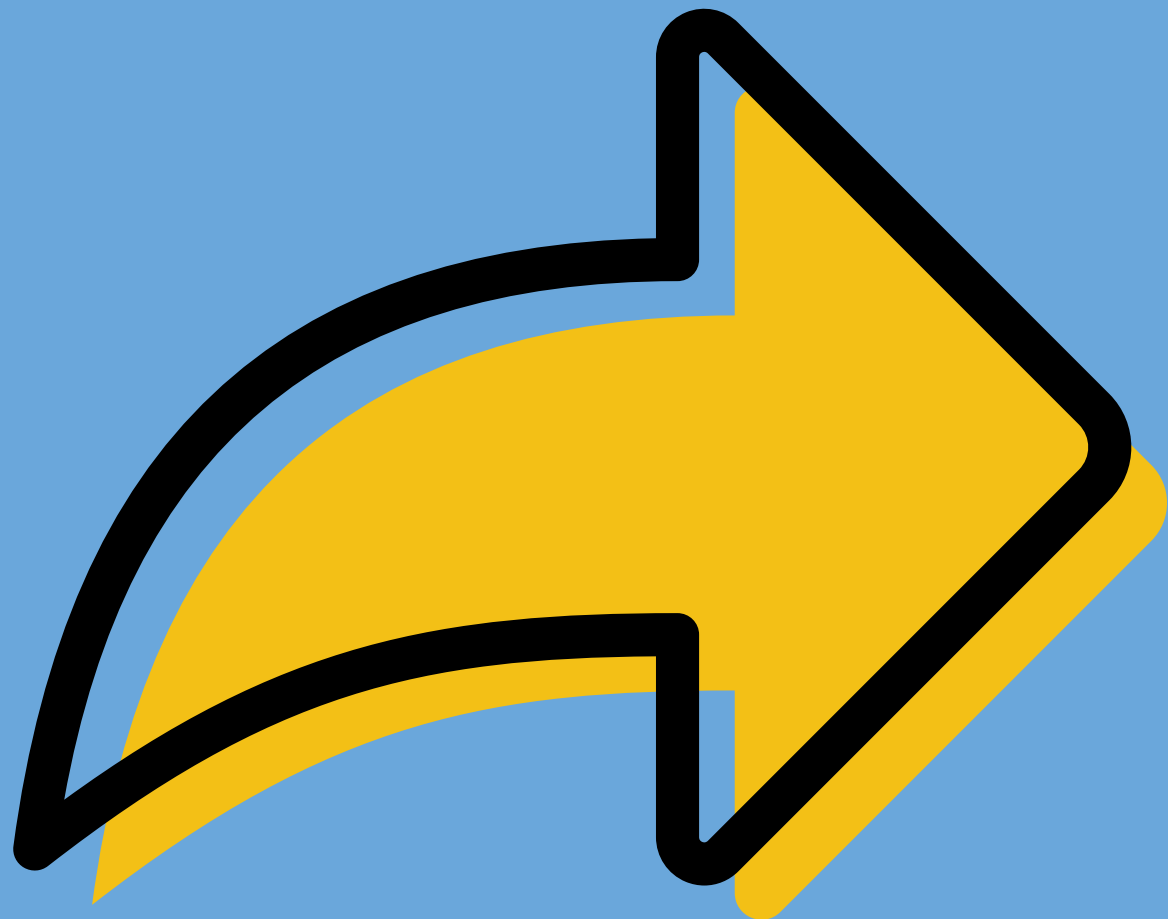


Recebida a Notícia:

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



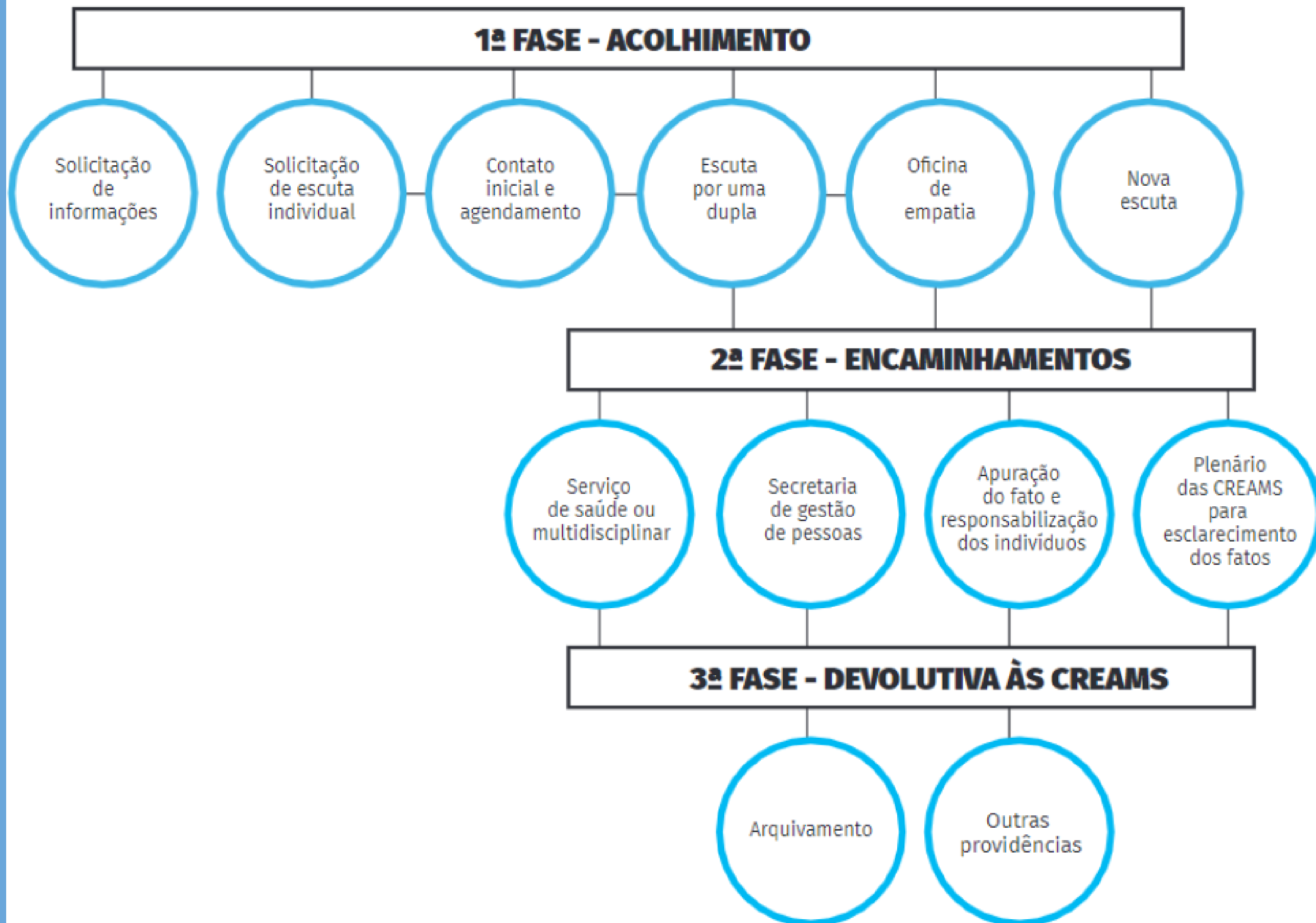
instâncias competentes para
conhecer da responsabilidade
disciplinar, quando constituírem
violações a deveres previstos no
ordenamento jurídico

Denúncia fundamentada



CPEAMS

Fluxo do Canal de Escuta Individual



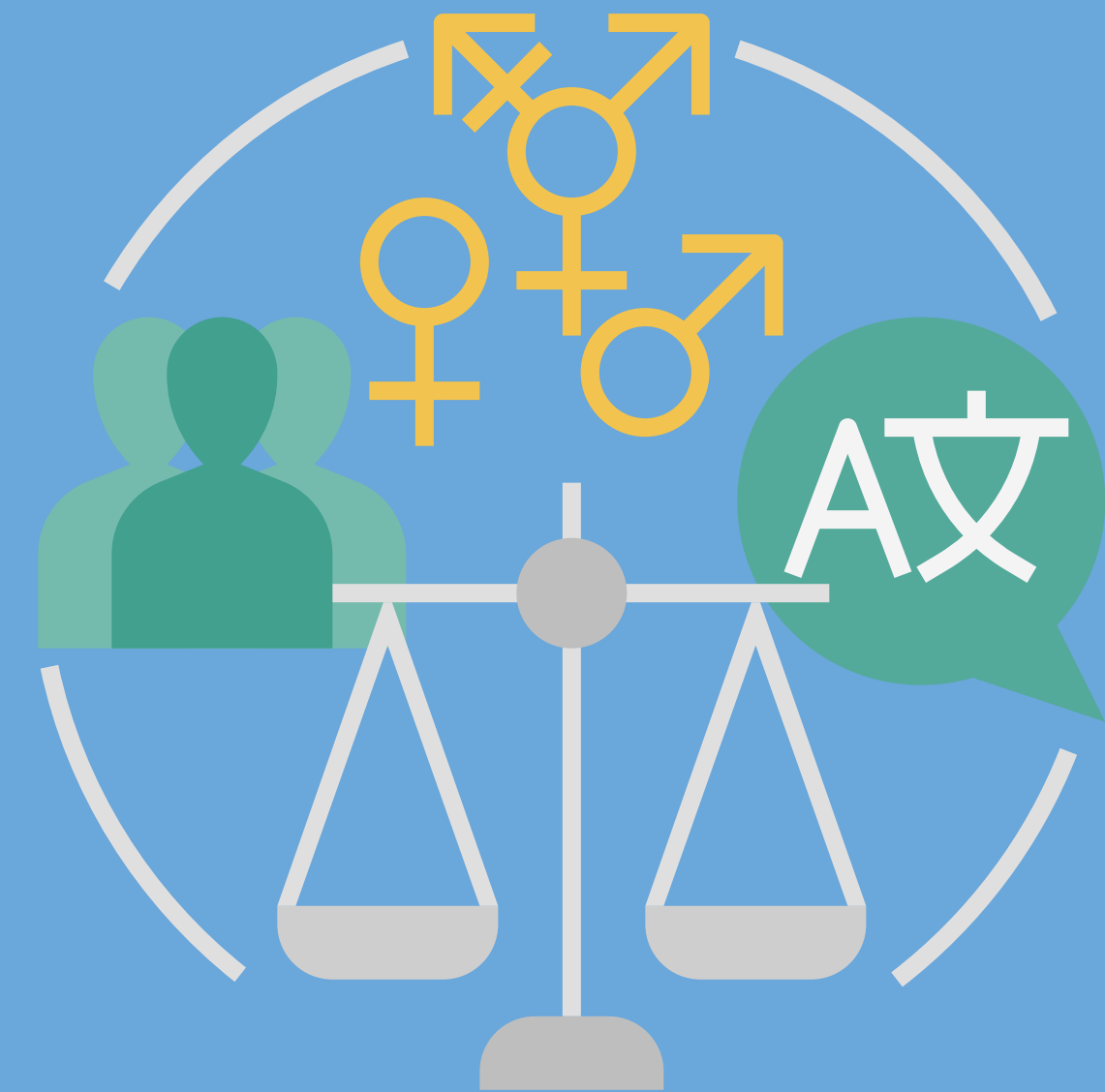


Por que uma Política de
prevenção e enfrentamento?



Finalidade

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





Abrangência e aplicação



presencialmente

ou por meios virtuais





Abrangência e aplicação



prestadores de serviços



estagiários

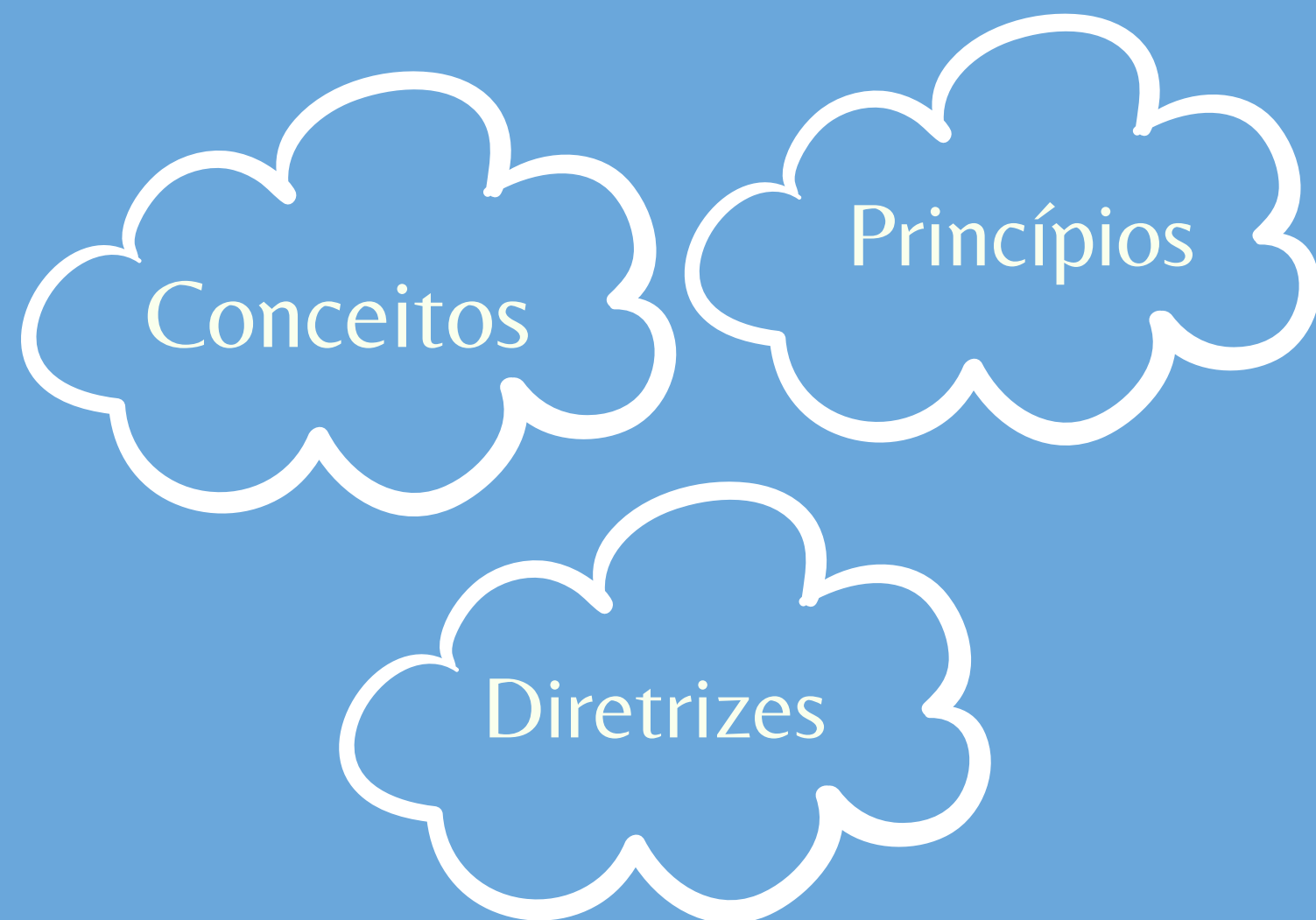
aprendizes



voluntários e outros colaboradores



Escopo da Resolução CNJ 351/2020

A black line-art illustration of two hands raised, palms facing each other, positioned centrally behind the text.

Medidas para o
suporte, acolhimento e
acompanhamento

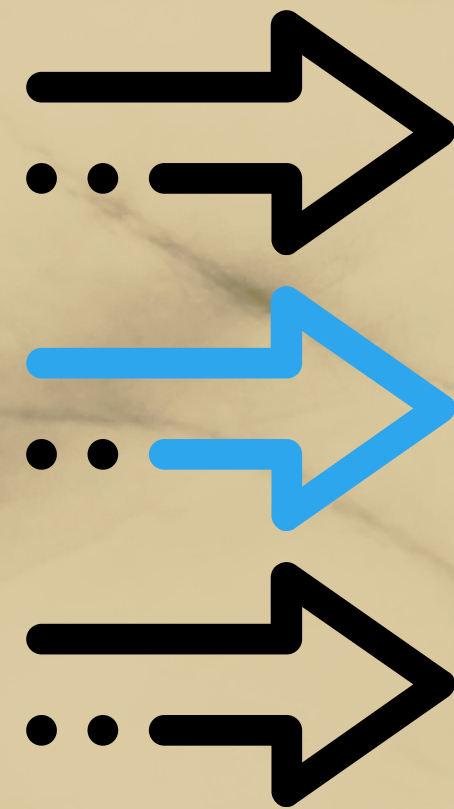
A large white cloud-shaped callout with a thick black outline, located on the right side of the slide. It contains text describing the scope of the resolution.

recebimento e
tratamento das notícias
de assédio e
discriminação



Assédio moral

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



integridade

identidade

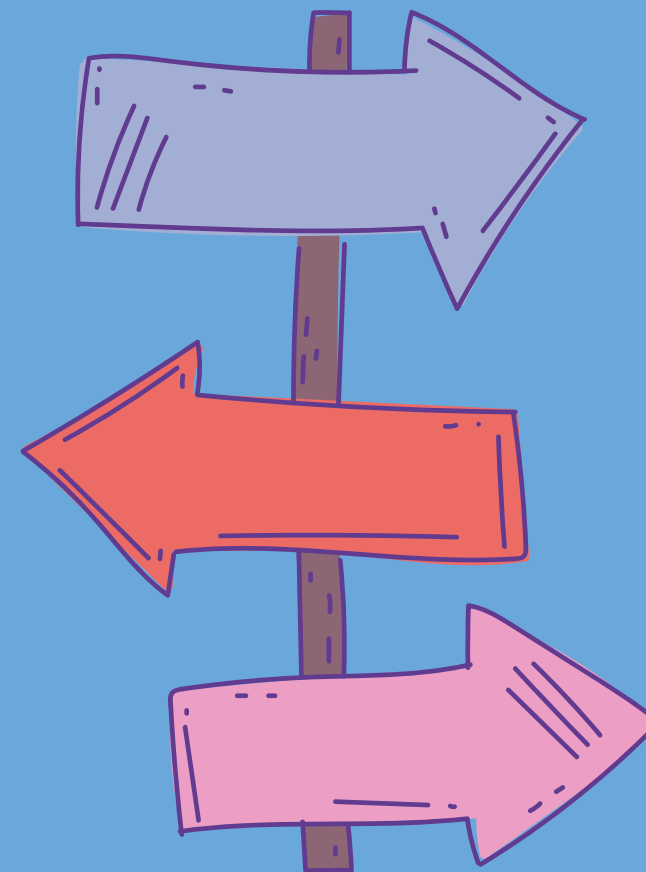
dignidade humana do
trabalhador



Assédio moral organizacional

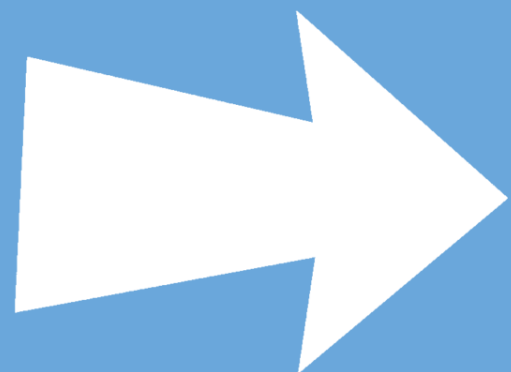
Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas

estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais



engajamento intensivo dos funcionários

exclusão daqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros



desrespeito aos direitos fundamentais dessas pessoas



ASSÉDIO SEXUAL



ASSÉDIO SEXUAL





Discriminação



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;



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

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



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



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