



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)

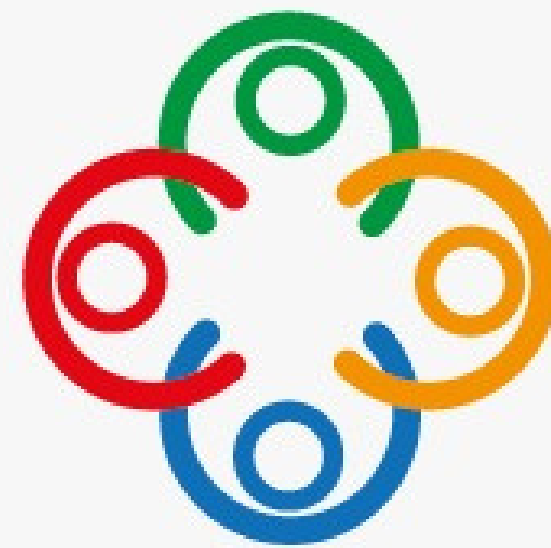
- Ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura



## 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



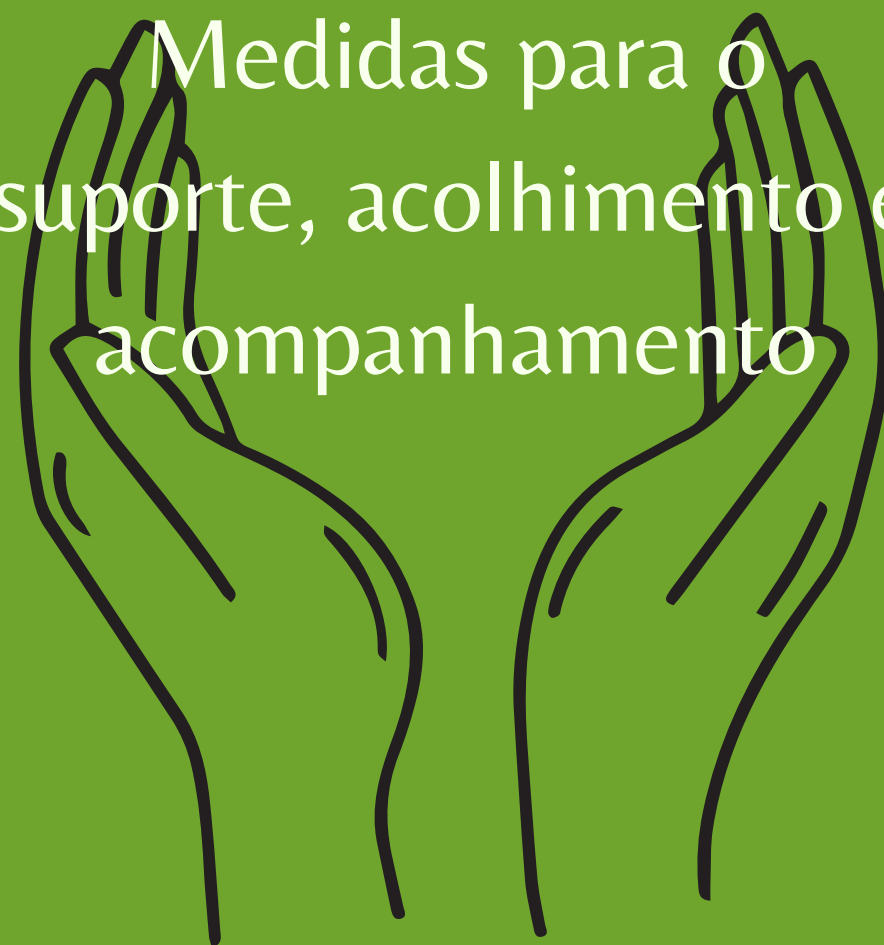
voluntários e outros colaboradores



# Escopo da Resolução CNJ 351/2020



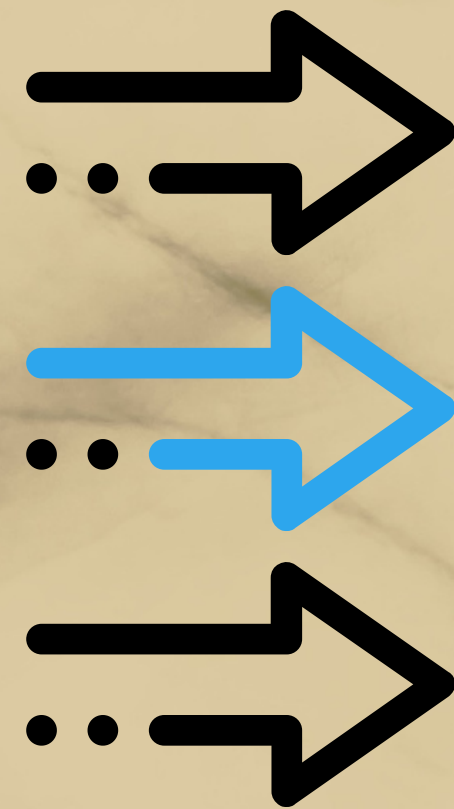
Medidas para o  
suporte, acolhimento e  
acompanhamento





# 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

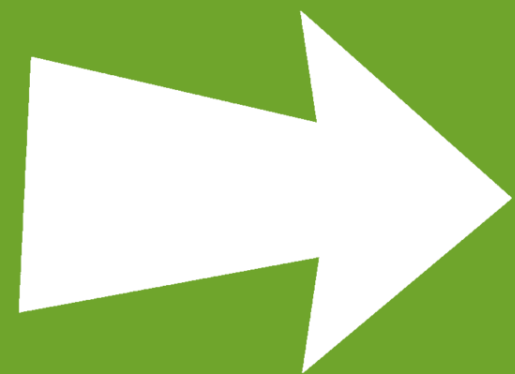




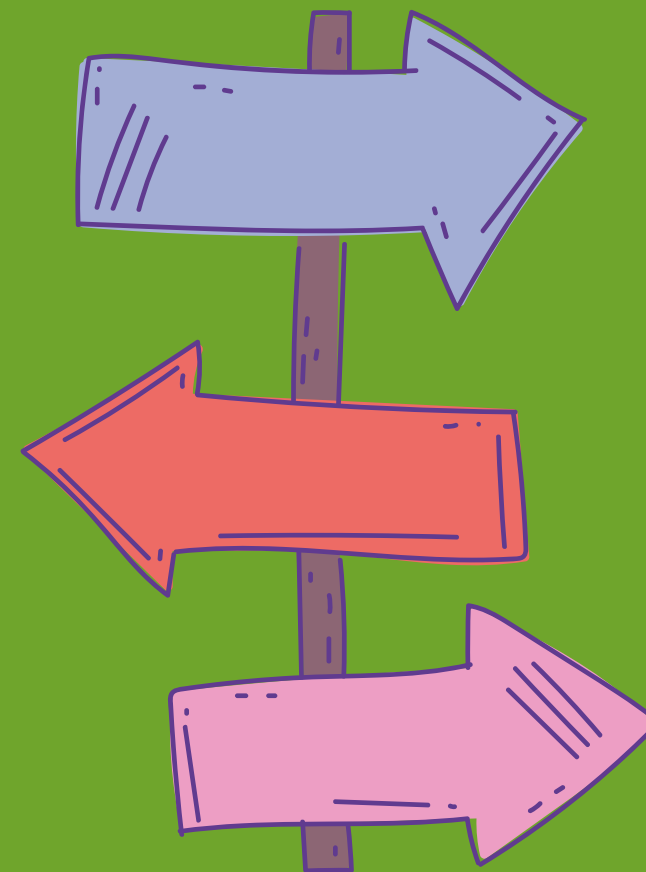
## Assédio moral organizacional

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

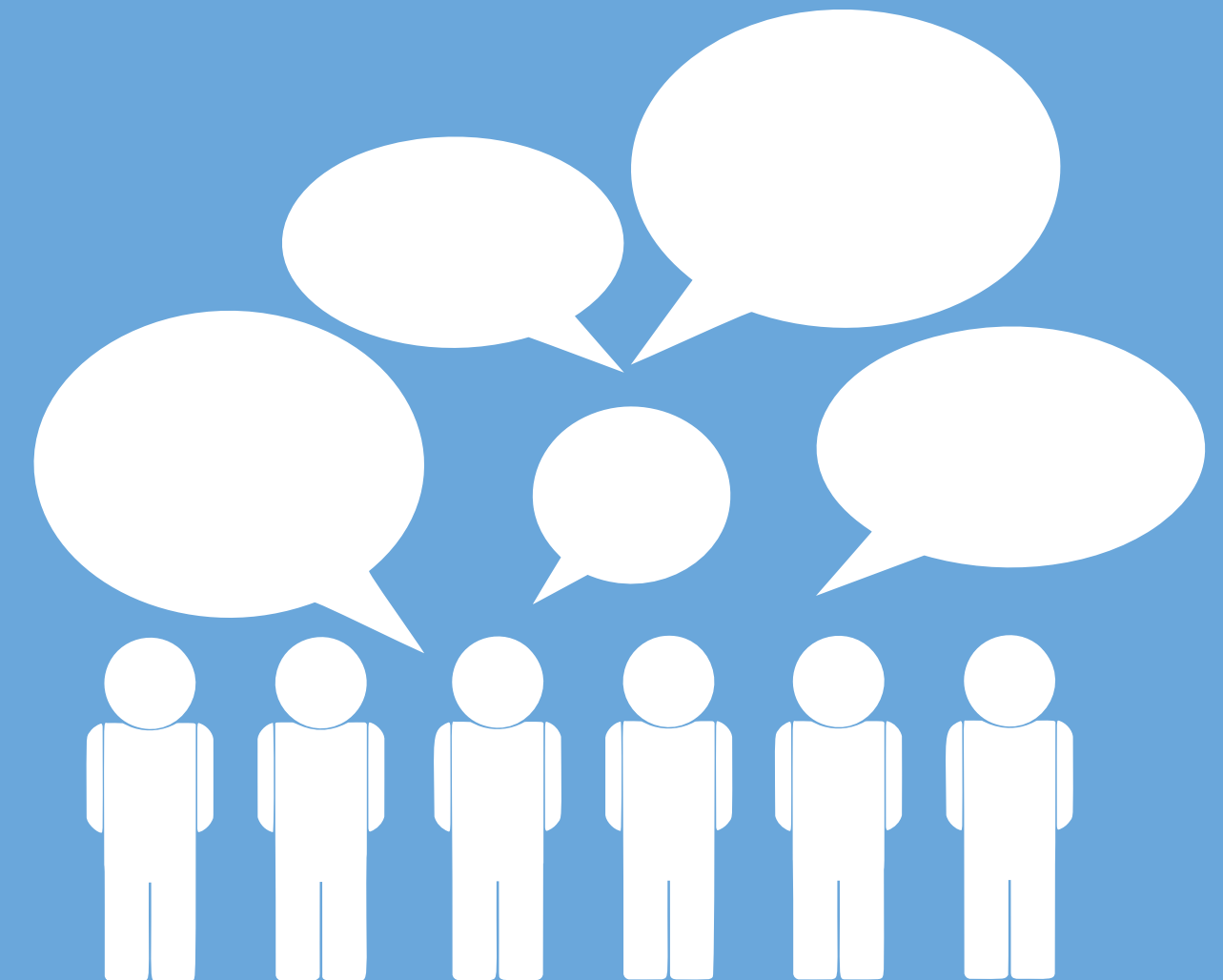


# Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação no TJPA

- 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.



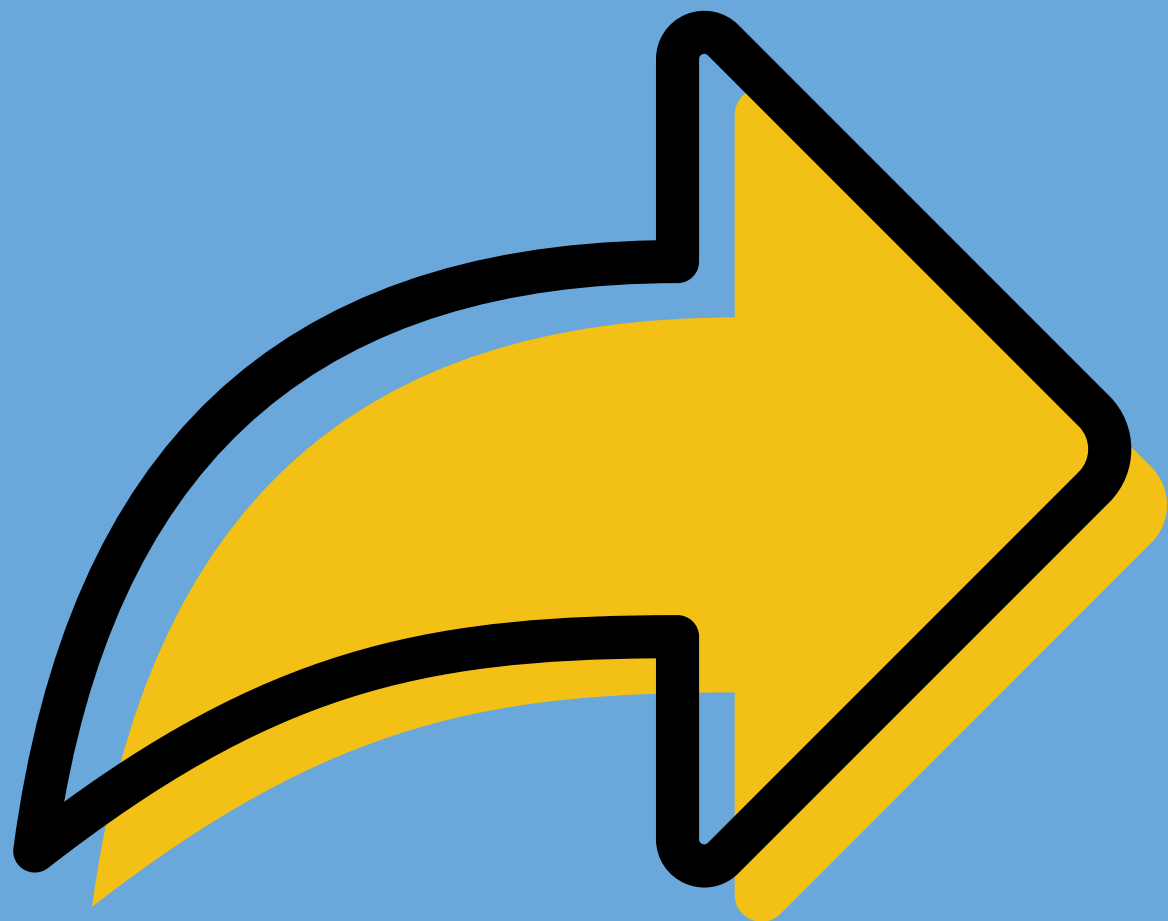


Recebida a Notícia:

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



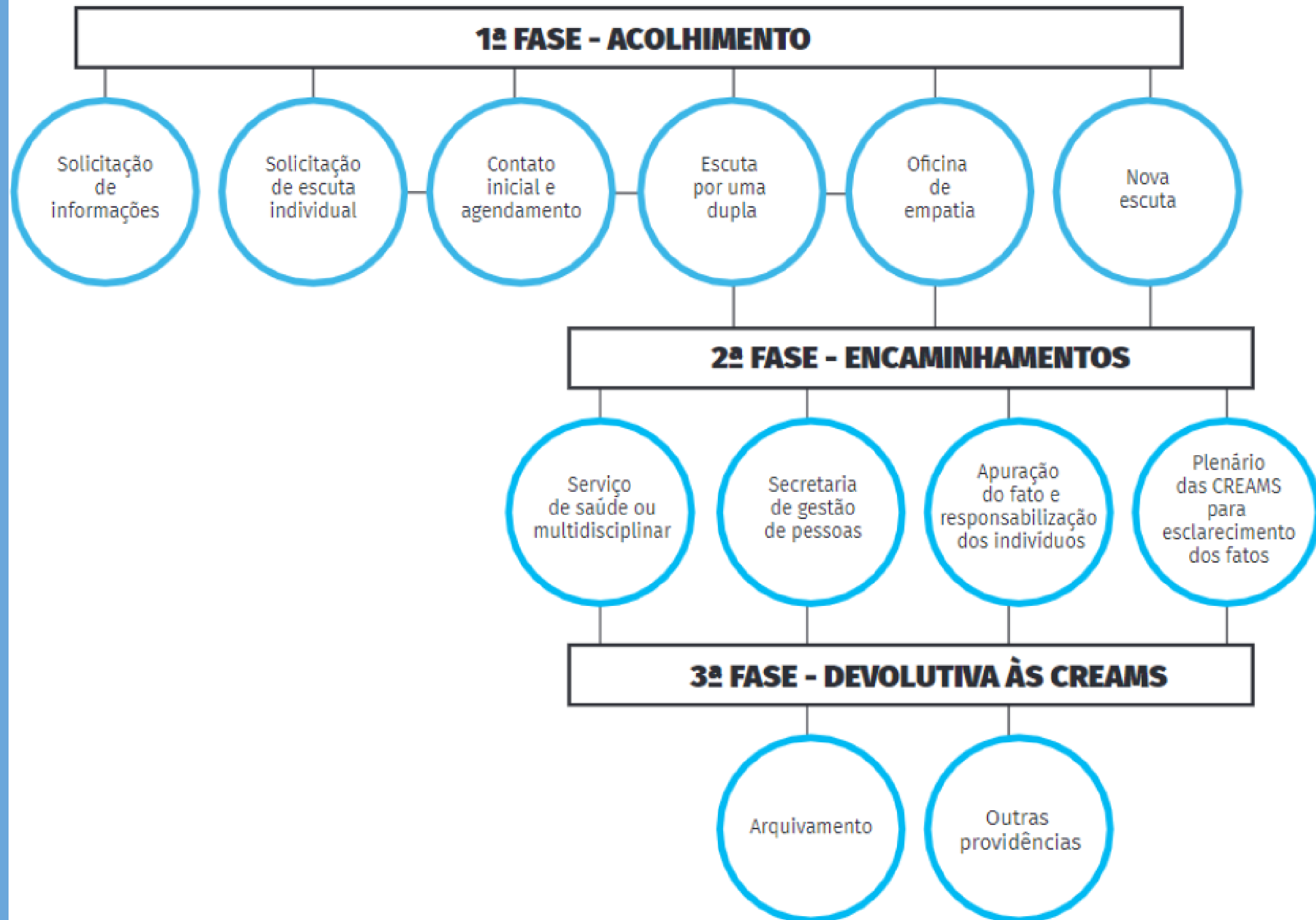
instâncias competentes para  
conhecer da responsabilidade  
disciplinar, quando constituírem  
violações a deveres previstos no  
ordenamento jurídico

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](mailto:cpeams1g@tjpa.jus.br)

Comissão no 2º Grau:  
[cpeamstribunal@tjpa.jus.br](mailto:cpeamstribunal@tjpa.jus.br)