

Cartilha de orientações sobre Assédio moral, sexual e discriminação

SJAP



JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Amapá

Mensagem da comissão

Esta Cartilha aplica-se a todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Seção Judiciária do Amapá, de forma a prevenir condutas de assédio e discriminação praticados presencialmente ou por meios virtuais, inclusive contra Juízes(es), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as).

Convidamos você para ler e entender a nossa Cartilha e esperamos o compromisso de praticar e compartilhar os valores morais e éticos nela inspirados, objetivando um comportamento exemplar em nosso ambiente de trabalho.



Índice

| | |
|---|----|
| Definições..... | 4 |
| Princípios e Diretrizes..... | 11 |
| Responsabilidade de gestores..... | 12 |
| Notícia de assédio ou discriminação | 13 |
| Contatos..... | 14 |
| Segurança da informação | 15 |
| Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação | 15 |
| Compete às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação | 16 |



Definições

(ART. 20 DA RESOLUÇÃO N. 351/2020 DO CNJ)

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 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 individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.



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(à) superior hierárquico(a);

Assédio horizontal (Tranversal)

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

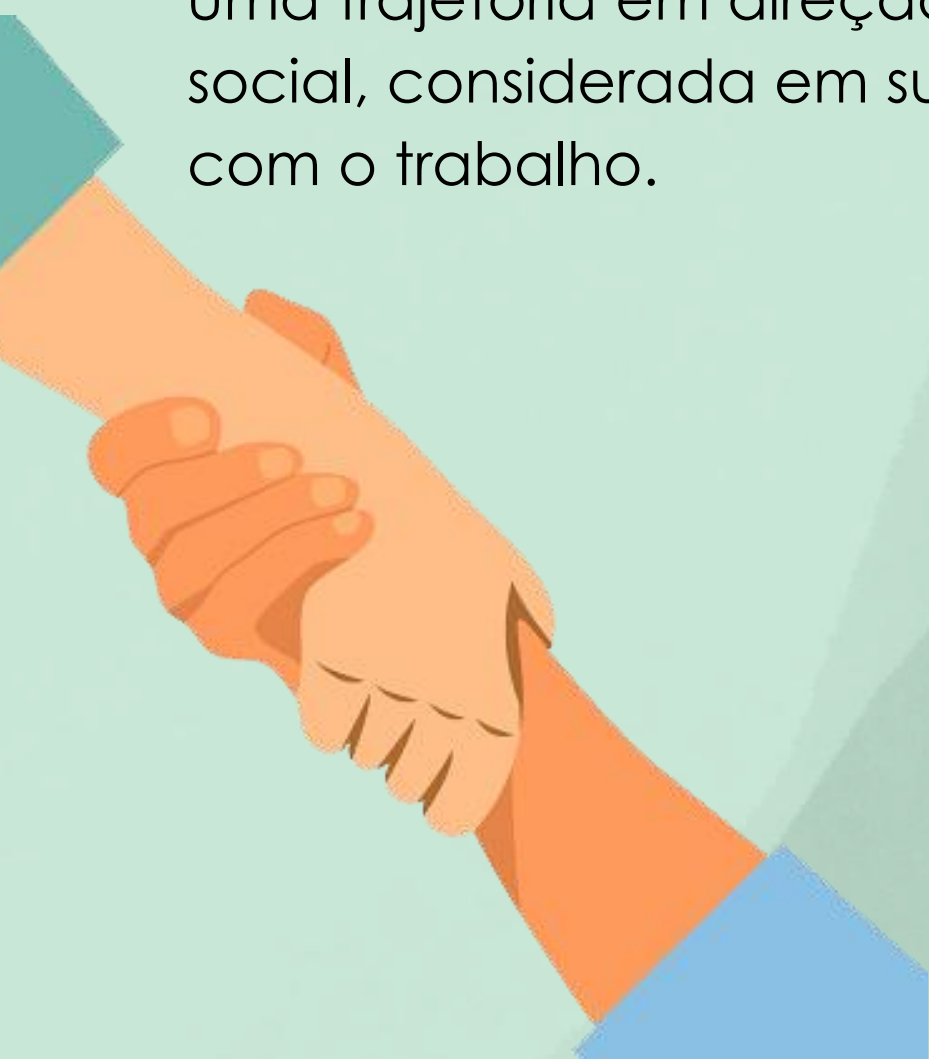


Discriminação

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.

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.

Cooperação

Mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real.

Cooperação horizontal, vertical e transversal

Respectivamente, a cooperação 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.

Gestão participativa

Modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução n. 240/2016 do CNJ, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados e servidores em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.



Organização do trabalho

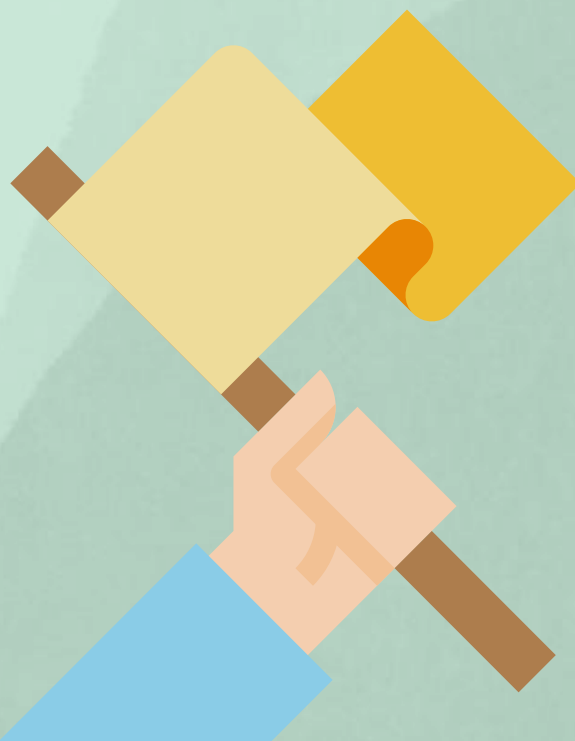
Conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

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 ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.



Princípios e diretrizes

- Respeito à dignidade da pessoa humana
- Não discriminação e respeito à diversidade
- Primazia da abordagem preventiva
- Gestão participativa
- Igualdade de tratamento
- Reconhecimento do valor social do trabalho
- Ética profissional
- Respeito mútuo
- Saúde, segurança e sustentabilidade
- Soluções dialogas
- Transversalidade e integração das ações
- Sigilo de dados pessoais
- Responsabilidade e proatividade institucional
- Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem de pessoas
- Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a)

Responsabilidade de gestores

- ! Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.
- ! Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.
- ! Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.





Notícia de assédio ou discriminação

Quem pode noticiar?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I. qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II. qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Quem pode noticiar?

A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas:

- I. núcleo de gestão de pessoas;
- II. serviço de saúde;
- III. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- IV. Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- V. Comitê Gestor Regional 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;

Contatos

Canal de denúncia

Para fatos ocorridos no âmbito do Tribunal:

Email: assediotf1@trf1.jus.br

Para fatos ocorridos no âmbito da Seção Judiciária do Amapá:

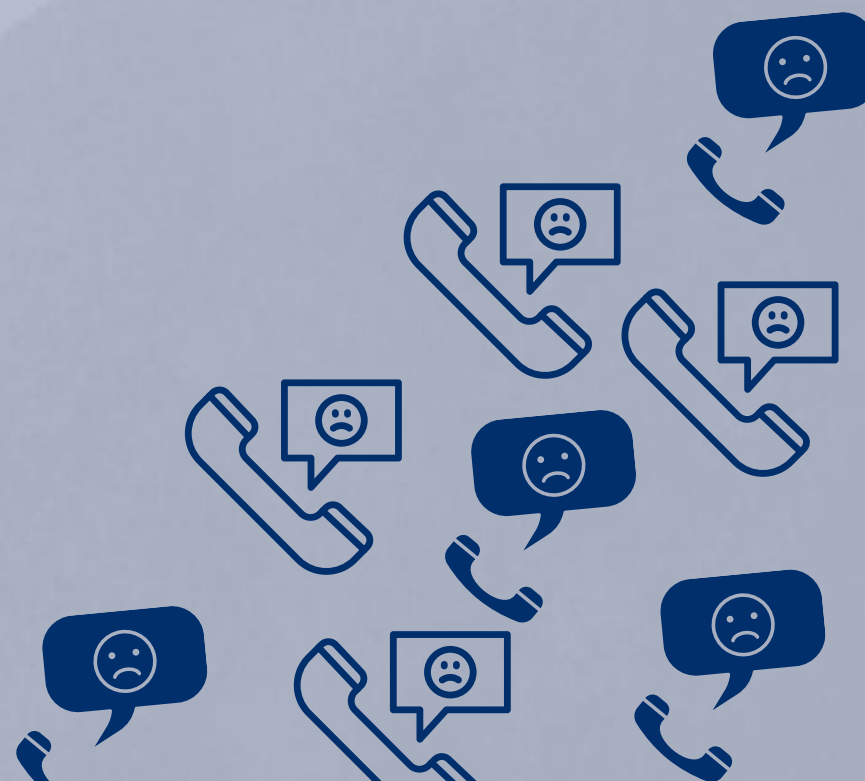
Email: assedio.ap@trf1.jus.br

Ouvidoria e Ouvidoria da mulher

Fone: (061) 3314-5855, 3314-5865 ou 3314-5121

E-mail: muouv@trf1.jus.br

Canal de sugestões:
comissao.assedio.trf1@trf1.jus.br





Segurança da informação

Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Comissão de Prevenção e Enfretamento do assédio Moral e Sexual e da Discriminação

A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.



Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

I - Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação prevista na Resolução CNJ nº 351/2020;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão

