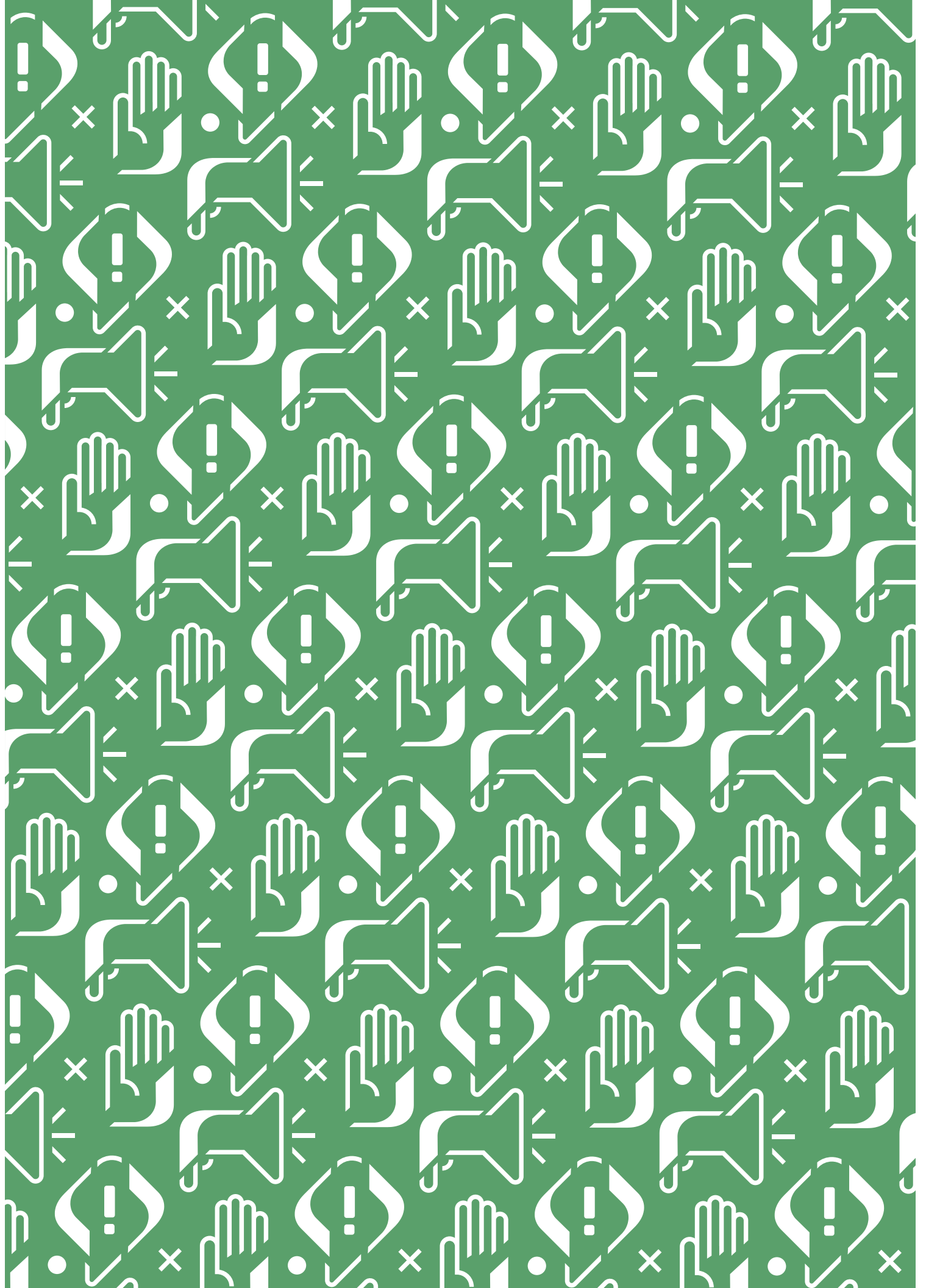


Cartilha de Orientações Sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação

TRF 1ª REGIÃO





Mensagem da Comissão

3

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação implanta esta **Cartilha de Orientações Sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação** considerando: a compatibilidade e a necessidade dos programas de *compliance* no contexto de *governança* e *gestão* no Poder Público; que a própria Resolução n. 351/2020 do CNJ já é um exemplo de mecanismo de *compliance*; a urgência na efetivação plena da Resolução n. 351/2020 do CNJ.

Esta **Cartilha** aplica-se a todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Primeira Região, de forma a prevenir condutas de assédio e discriminação praticados presencialmente ou por meios virtuais, inclusive contra magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

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



Índice

Definições	5
Princípios e diretrizes	10
Diretrizes desta Cartilha	11
Diretrizes de aplicação desta Cartilha	12
Responsabilidade dos gestores	13
Acolhimento, suporte e acompanhamento	14
Notícia de assédio ou discriminação	15
Contatos	17
Segurança da informação	18
Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	18
Compete às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	19



Definições

(art. 2º da Resolução n. 351/2020 do CNJ)

5



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

6

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 (TRANSVERSAL)

7

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.



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 dialógica 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

(arts. 3º, 4º, 5º e 6º da Resolução n. 351/2020 do CNJ)

10

**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 dialogadas

**Transversalidade e
integração das ações**

**Sigilo dos dados
pessoais**

**Responsabilidade
e proatividade
institucional**

**Proteção à
intimidade, à vida
privada, à honra
e à imagem
das pessoas**

**Valorização da
subjetividade, da vivência,
da autonomia e das
competências do(a)
trabalhador(a)**

Diretrizes desta Cartilha

11

- 1.** Abordagem das situações de assédio e discriminação levando em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.
- 2.** Ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação.
- 3.** Políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.
- 4.** Orientações periódicas claras a respeito das determinações contidas neste Código de Conduta.
- 5.** Ações e campanhas de conscientização e sensibilização, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.
- 6.** Promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas.
- 7.** Incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.
- 8.** Abordagem transversal.
- 9.** Abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde.



Diretrizes de aplicação desta Cartilha

- ! Gestão participativa.
- ! Integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as).
- ! Compartilhamento da experiência.
- ! Deliberação coletiva.
- ! Cooperação vertical, horizontal e transversal.
- ! Melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho.
- ! Respeito à diversidade.
- ! Comunicação horizontal.
- ! Diálogo.
- ! Feedback.
- ! Canais de escuta e discussão.
- ! Cultura da autoridade cooperativa.
- ! Compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários.
- ! Visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho.
- ! Promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho.
- ! Redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças.



Responsabilidade dos 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.

Acolhimento, suporte e acompanhamento

CANAIS PERMANENTES de acolhimento, escuta, suporte e acompanhamento para fins de:

- ! 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;
- ! informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Cartilha e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Os canais de acompanhamento atuarão em rede com os demais profissionais de saúde a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Os 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 servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.



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.

PARA QUEM NOTICIAR?

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

- 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 Gestor Regional do Código de Conduta;
- VI. Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e
- VII. Ouvidoria.

- ! O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.
- ! Sempre que o noticiante assim o desejar, a instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de acompanhamento de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas.
- ! Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.
- ! Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.



Todas as notícias de assédio e discriminação poderão ser feitas tanto pelo canal de denúncia como pelo canal da ouvidoria.

CANAL DE DENÚNCIA

- ! Para fatos ocorridos no âmbito do Tribunal
E-mail: assediotrfl@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



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



Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio 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. elaborar, monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Resolução n. 351/2020 do CNJ;
- 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.



Termo de ciência e compromisso

Declaro que recebi, li e estou ciente e de acordo com o disposto na **Cartilha de Orientações Sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação da Justiça Federal da 1ª Região**. Assumo a obrigação de cumpri-lo integralmente nas minhas atividades.

Assinatura virtual.



