

CARTILHA - ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO.



ACESSO. SIM!



ASSÉDIO. NÃO!



PRESIDENTE

DES. GILSON BARBOSA DE ALBUQUERQUE

VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR ELEITORAL

DES. CLAUDIO MANOEL DE AMORIM SANTOS

MEMBROS DA CORTE ELEITORAL:

JUIZ FEDERAL DR. CARLOS WAGNER DIAS FERREIRA

JUIZ DE DIREITO DR. GERALDO ANTÔNIO DA MOTA

JUÍZA DE DIREITO DR^a. ÉRIKA DE PAIVA DUARTE TINÔCO

JURISTA DR.^a ADRIANA MAGALHÃES C. FAUSTINO FERREIRA

JURISTA DR. FERNANDO DE ARAÚJO JALES COSTA

ESCOLA JUDICIÁRIA ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE:

DIRETORA

JUÍZA DE DIREITO DR.^a TICIANA MARIA DELGADO NOBRE

VICE-DIRETOR

JUIZ DE DIREITO DR. CARLOS WAGNER DIAS FERREIRA

DIRETORA-GERAL DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL:

YVETTE BEZERRA GUERREIRO MAIA

SECRETÁRIA DE ADMINISTRAÇÃO E ORÇAMENTO:

SIMONE MARIA DE OLIVEIRA SOARES MELLO

SECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS:

MARIA TERESA FARACHE PORTO

SECRETÁRIA JUDICIÁRIA:

KARLA NEVES GUIMARÃES DA COSTA ARANHA

SECRETÁRIO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO:

MARCOS FLÁVIO NASCIMENTO MAIA

ASSESSORIA DE APOIO À GOVERNANÇA E GESTÃO ESTRATÉGICA:

MARIA RUTH BEZERRA MAIA DE HOLLANDA

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO E CERIMONIAL:

CARLA JEANE DE FRANÇA RIBEIRO

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE (PORTARIA N.º 14/2021-GP)

JUÍZA TICIANA MARIA DELGADO NOBRE

PRESIDENTE

JUIZ PEDRO PAULO FALCÃO JUNIOR

JUÍZA TATHIANA FREITAS DE PAIVA MACEDO

LÍLIAN ALMEIDA E ALBUQUERQUE MELO

MAXELLI XAVIER DE ANDRADE REBOUÇAS

ANNA CHRISTINA PISCO ROCHA DA SILVA

ANTÔNIO KLAUS VILAS BOAS DE SOUZA SILVA

SAYONARA ARAÚJO DA SILVA

GABRIEL DE MACEDO LEITE

GABINETE DA ESCOLA JUDICIÁRIA ELEITORAL:

OLON RODRIGUES DE ALMEIDA NETTO

NÚCLEO DE ESTUDOS ELEITORAIS:

SIVANILDO DE ARAÚJO DANTAS

NÚCLEO DE AÇÕES SOCIAIS E CIDADANIA:

ALEXANDRE MAGNUS ABRANTES DE ALBUQUERQUE

CENTRO DE MEMÓRIA PROFESSOR TARCÍSIO MEDEIROS:

ANA PAULA VASCONCELOS DO AMARAL E SILVA ARAÚJO

TÍTULO DO PROJETO, PESQUISA E REDAÇÃO: **ALEXANDRE ABRANTES (NCAS – EJE)**

LOGOMARCA, DIAGRAMAÇÃO E EDIÇÃO: **EMANOEL FERREIRA (ASCOM)**

_Apresentação

Estamos vivendo novos tempos, em que as portas devem se abrir definitivamente para as relações múltiplas de respeito no trabalho. Há uma urgência nesse desiderato diante dos casos que impedem, em sua totalidade, um ambiente laboral saudável, seguro e sustentável. Precisamos ser diretos: em face das condutas danosas consubstanciadas no assédio moral, no assédio sexual e na discriminação, que, infelizmente, também atingem o Judiciário, temos dois caminhos essenciais: a prevenção e o combate.

Como caminho primordial, as medidas profiláticas devem ser as primeiras a fazer parte da estrutura organizacional, como instrumento proativo em prol de uma gestão participativa, voltada para a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Neste passo, a cooperação entre as unidades, a transversalidade como integração de conhecimentos e diretrizes e a construção de uma cultura de respeito mútuo correspondem a atitudes acauteladoras que impedem a reiteração das práticas de assédio e discriminatórias, e favorecem a preservação dos direitos fundamentais de cada indivíduo como valor único no arcabouço institucional.

Do outro lado, nas hipóteses em que não seja possível evitar o ato ou o processo abusivo em detrimento da honra do corpo funcional, há um caminho mais árduo, porém necessário: o enfrentamento. Para tal fim, a instituição deve se valer dos atos, recursos e práticas que promovam a restauração, a reparação e a resolução no contexto da luta para afastar o conflito e defender a igualdade de tratamento e as soluções dialogadas em favor de um ambiente de trabalho digno.

Com foco nessas considerações, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

O Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, em cumprimento ao estabelecido na aludida norma de regência, visando, inclusive ao aprimoramento da gestão de pessoas como macrodesafio do Poder Judiciário, e tendo como alvo, além dos princípios já consignados, o direito à saúde e à segurança no trabalho, instalou, sob a égide da Portaria n.º 14/2021 desta Presidência, a Comissão com atribuições para prevenir e combater tais condutas reprováveis, e no afã de manter as relações laborais voltadas para o diálogo, os aspectos construtivos, a comunhão de ideias, a conjunção de valores em prol de um ambiente salutar, para que os magistrados, servidores e colaboradores cumpram o seu mister de preservar o maior patrimônio da Justiça Eleitoral, que é o cidadão.

Assim, a prevenção e o combate do assédio moral, do assédio sexual e de toda forma de discriminação em benefício também do fortalecimento da democracia, será o principal objeto da cartilha em apreço.

Que este momento igualmente propiciador de debate visando ao desenvolvimento das práticas preventivas e restaurativas no espaço do convívio laboral, faça parte do processo contínuo de proteção do indivíduo dentro de sua notável participação na estrutura organizacional, para que esta cumpra fielmente o seu mister na sociedade.

Boa leitura e excelentes práticas!

Desembargador Gilson Barbosa
Presidente do TRE-RN

_Sumário

Para início de conversa: ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!.....	02
Definições.....	07
A base das ações: os Princípios.....	10
As Diretrizes.....	12
Gestão e Organização do trabalho.....	14
Assédio moral na Administração Pública	16
Acolhimento, Suporte e Acompanhamento.....	21
Infrações, procedimentos disciplinares e penalidades	24
Conclusão.....	26
Poema <i>Sagrado</i> e Cordel <i>ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!</i>	28
Referências.....	34



Para início de conversa:
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!

O nome do projeto ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO! surgiu da ideia de suscitar, como meio de prevenção e enfrentamento das formas abusivas que podem afetar o ambiente laboral, a busca e valorização das relações saudáveis no trabalho.

O ACESSO é a face positiva e denota a aproximação dos partícipes da organização empenhada em realizar o serviço público com eficiência e integridade; traz o significado de se gerar a oportunidade do encontro, do debate, do diálogo respeitoso; enfatiza o sentido de não obstar a reunião de ideias multiformes, a união de esforços, a conjunção de valores; sinaliza para que seja evitado todo impedimento de pensamento, de fala, de opinião em favor da boa gestão do grupo; caracteriza, em suma, a relevância de cada indivíduo no processo como força imprescindível para a consecução das metas do corpo institucional.

O ASSÉDIO é a face negativa, e mostra, para que seja prevenida e enfrentada, toda e qualquer conduta perniciosa para a organização; transmite as atitudes negativas e prejudiciais ao ambiente de trabalho; revela a degradação das condições laborais por meio de práticas em dissonância com a dignidade humana; ilustra as experiências que se desviam das relações pacíficas e voltadas para os objetivos institucionais; desdobra-se nas atitudes ofensivas que provocam, pela ação sistemática, constrangimento e humilhação, sobrepujando os direitos fundamentais e valores sociais do trabalho; desborda para a forma corporativa e assume um engajamento vexatório em detrimento do espírito de cooperação; fende tanto a subjetividade quanto o coletivo, implicando, como resultados, danos morais, físicos e psicossociais; assume o caráter discriminatório, desqualificando as virtudes laborais.

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral, instituída por meio da Portaria n.º 14/2021-GP, e instalada com o objetivo de fazer cumprir, em conjunto com as unidades cooperadoras, a política tratada na Resolução 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça, voltará seus esforços para ações e programas com o lema em apreço – ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!, valorizando o Acesso e as formas positivas de exercício institucional, e combatendo o Assédio em todas as suas espécies, bem assim todos os modos discriminatórios e, portanto, negativos, que incidem nas atividades laborais.

Agradecemos à Presidência do TRE-RN, na pessoa do Desembargador Gilson Barbosa, pelo irrestrito apoio à urgência de um tema que deve ser debatido para que seja conhecido e, assim, prevenido sempre, e combatido integralmente.

Esperamos que os princípios e diretrizes considerados na norma do Conselho Nacional de Justiça sejam a base das boas práticas em prol de um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável, e que haja, no âmbito da Justiça Eleitoral potiguar, integração entre magistrados, servidores e colaboradores, entre Sede e Zonas Eleitorais, de modo que as unidades, em uníssono, ecoem o nosso lema: ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!

Cordialmente,

Juíza Ticiania Maria Delgado Nobre
Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte

A Resolução CNJ nº 351/2020 e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do TRE-RN

“Precisamos nos comprometer, como instituição, para que o bem-estar e a dignidade dos servidores sejam garantidos e o valor social do trabalho, reconhecido. Devemos estar atentos a atitudes de humilhação, discriminação, assédio e isolamento”

Conselheira Tânia Regina Silva Reckziegel (CNJ)

As condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, sejam presenciais ou virtuais, devem ser prevenidas para que não ocorram, e enfrentadas, caso sejam constatadas.

É para essa dupla finalidade que foi instituída, pela Portaria 14/2021-GP a Comissão de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral ao Rio Grande do Norte, em cumprimento à Resolução n.º 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

A aludida Comissão conta com unidades que, com suas respectivas expertises, devem cooperar para preservar ou restabelecer o ambiente de trabalho em todas as instâncias da Justiça Eleitoral potiguar, a fim de que ele seja saudável, seguro e sustentável. As competências hão de se integrar com foco nesse tríplice valor laboral, e considerando ainda princípios e diretrizes que serão pontuados adiante.

Assim, o alinhamento será louvável entre a Comissão em apreço e a Comissão de Acessibilidade e Inclusão, a Comissão de Participação Feminina, a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Seção de Assistência Médica e Saúde Ocupacional, a Corregedoria Regional Eleitoral, a Ouvidoria Eleitoral e outras unidades que venham a cooperar para a finalidade premente da prevenção e enfrentamento do assédio em suas formas, bem assim da discriminação de toda ordem.

E não esquecer que também são protegidos pela norma os estagiários, os aprendizes, os prestadores de serviços, os voluntários e outros colaboradores. Em suas camisas, devem, portanto, igualmente ser lido: ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!



Atribuições da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:



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.



O ACESSO é a face positiva e denota a aproximação dos partícipes da organização empenhada em realizar o serviço público com eficiência e integridade. Em suma, demonstra a importância das relações cordiais de trabalho.



O ASSÉDIO é a face negativa e mostra, para que seja prevenida e enfrentada, toda e qualquer conduta perniciososa para a organização; transmite as atitudes negativas e prejudiciais ao ambiente de trabalho. Vamos preveni-las e enfrentá-las, então. Sempre e integralmente!

Definições

“Aquele que se empenha a resolver as dificuldades resolve-as antes que elas surjam.”

Sun Tzu

Para prevenir ou combater as práticas abusivas a que a Política inserta na Resolução CNJ 351/2020 se propõe, importante saber como elas são definidas. Num primeiro momento, serão registrados os conceitos advindos da própria norma em apreço, para posteriormente tratarmos de suas particularidades. Vejamos:

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.

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.

É importante estarmos cientes de que, para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho, os conceitos não podem ser tomados de modo estanque, mas num contexto organizacional, em que as estruturas basilares da instituição exercem influência no dia a dia laboral e devem beneficiar o coletivo, a atuação dos partícipes na conjunção de esforços para a boa gestão, para a melhor entrega do serviço à sociedade.

Em outras palavras, para além de perseguir a culpa e punir a pessoa culpada, um olhar sobre o todo, sobre o funcionamento do órgão com base nos princípios e diretrizes essenciais a um ambiente de trabalho saudável será de grande valia para a prevenção e o combate das condutas prejudiciais ao que se espera para garantir a cordialidade, a segurança e a sustentabilidade dentro da instituição.

E, assim, o acesso aos valores trazidos no arcabouço do corpo funcional passa a ser uma eficiente arma na luta contra o assédio e todas as formas de discriminação, em prol – nunca é demais repetir – da preservação de um ambiente laboral saudável, seguro e sustentável.

Portanto, eis outros conceitos que sustentam, dialogam e interpretam, no âmbito das

práticas institucionais, a política de prevenção e enfrentamento dos conceitos anteriormente consignados:

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 CNJ no 240/2016, 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 ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.*

A base das ações:
os Princípios

“Concentre-se nos pontos fortes, reconheça as fraquezas, agarre as oportunidades e proteja-se contra as ameaças.”

Sun Tzu

A política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação é norteada por princípios basilares, que devem orientar as ações profiláticas e as de enfrentamento das condutas danosas ao ambiente laboral.

Quando se fala em princípios, a palavra já nos transmite a ideia dos fundamentos e nos remete para o começo, para as noções que impulsionam o agir, seja para preservar, no nosso caso, as relações cordiais de trabalho, seja para restaurá-las, não olvidando da resolução do conflito e da reparação quando for necessário.

Os princípios, portanto, devem ser os primeiros a colocarmos na mesa de estudo ou debate, como bússola da política em apreço, como preâmbulo dos programas para integração entre as unidades da instituição, para que permeiem cada passo das ações de prevenção e de combate do assédio moral, inclusive o organizacional, do assédio sexual e das atitudes discriminatórias.



As Diretrizes

Diretriz nos lembra direção. Diante de situações de assédio e discriminação, cabem aos órgãos do Poder Judiciário e, especificamente, ao Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, de posse dos princípios já consignados, promover um ambiente organizacional de respeito à diferença e à não-discriminação, e, ainda, dispor de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações pedagógicas claras para o desiderato de prevenir e combater o assédio moral, o assédio sexual e todas as formas discriminatórias, dentre as várias diretrizes previstas na Resolução CNJ n.º 351, experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho, promover política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas, e incentivar as abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Dentro dessas linhas de tratamento das condutas discriminatórias e de assédio, a prevenção pode ser concretizada por meio dos programas de aperfeiçoamento e capacitação, nas escolas de formação de magistrados e servidores, como foco no respeito à diversidade e conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, e, ainda, visando ao desenvolvimento gerencial.

Em face dessa última diretiva, os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

Ademais, o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxo de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo enfático entre as áreas de gestão de pessoas e saúde. A abordagem transversal, em que cada unidade interage e contribui para a efetividade da aludida política, com suas atribuições e responsabilidades, é, igualmente, uma diretriz que deve dar rumo às ações de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho.

Nas ações e campanhas de conscientização, um indicativo a se integrar ao conjunto de procedimentos abarcados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual é o esforço conjunto das áreas de gestão de pessoas, da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, da Área de Saúde e outras unidades, em razão da preservação dos três pontos essenciais quanto ao ambiente laboral – que este se apresente para todos e em cada setor de modo **saudável, seguro e sustentável**.



Gestão e Organização do trabalho

Nesse caminho, necessário que todos os partícipes da instituição se envolvam em prol de um só objetivo comum: que o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte atue no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

Para tanto, a prevenção e o enfrentamento das práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho. O art. 5º da Resolução CNJ n.º 351/2020 convoca a instituição para lançar mão de diretrizes específicas, a exemplo do fomento da gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a cooperação vertical, horizontal e transversal, a deliberação coletiva, a promoção da melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, a valorização da experiência de trabalho com a promoção da visibilidade, dentre outras ações que incentivem a satisfação laboral, a redução de riscos e a prevenção de acidentes e doenças, com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização de tarefas e processos de trabalho, e que valiam a pena conferir para um melhor aproveitamento do conteúdo da norma.

Percebe-se, diante do cabedal de direcionamentos, que a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e dos atos discriminatórios exige uma integração plena entre as unidades e os colaboradores, bem assim uma aplicação conjunta de ações que promovam o já saudado *ambiente saudável, seguro e sustentável*, como a aplicação das políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade no âmbito da instituição.

Mais uma vez se ressalta que a promoção da política de cooperação tem como alvo o que aqui temos chamado de *aceso* - a busca contínua das relações cordiais de trabalho, ações que se voltam para prevenir e enfrentar a face negativa que pode surgir das relações, representada pelo *assédio* e que se apresenta também em forma de discriminação.

Atenção!



Para que a Justiça Eleitoral potiguar previna ou combata o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio do acolhimento, do suporte e do acompanhamento, necessário que as unidades envolvidas nas ações de orientação e reparação conheçam bem o tema, seus caracteres e suas nuances. Várias instituições têm enfrentado o assunto, a exemplo da Justiça do Trabalho, da Justiça Federal, do Ministério Público, das Defensorias Públicas e dos Tribunais de Justiça estaduais. A partilha de conhecimento e a troca de experiências são iniciativas de fundamental importância nas tomadas de decisão a serem efetivadas pela integração das unidades dentro de cada instituição. Neste sentido, iremos destacar o entendimento trazido pelo Conselho Nacional do Ministério Público de alguns pontos relevantes da temática em apreço:

Assédio moral na Administração Pública

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- Estabilidade;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.



Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- **Vertical descendente** – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- **Vertical ascendente** - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- **Horizontal** - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- **Misto**: horizontal e vertical.

“O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.”

_Atitudes que expressam o assédio:

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor,

estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas."

"A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição", observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. "É possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição", acrescenta.

A Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), por seu turno, em material recentemente divulgado, ressalta os dois princípios mais relevantes na política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, nos seguintes termos:

A Resolução 351/2020 se guia por dois princípios importantes para a construção desta capacidades permanentes, quais sejam, **a cooperação horizontal, vertical e transversal, e a gestão participativa**. A **cooperação** é definida como a 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.

A **cooperação horizontal** é aquela que acontece entre os pares e os membros de equipes de trabalho. Já a **cooperação vertical** se dá entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente. Por fim, a **cooperação transversal** é verificada entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas.

A **gestão participativa** busca 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.

● ASSÉDIO SEXUAL

Com a definição dada pela Resolução CNJ n.º 351/2020, e nos moldes do art. 216-A do Código Penal, extrai-se que o assédio sexual se caracteriza quando a pessoa que assedia constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Art. 216-A, do Código Penal: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Para a caracterização do assédio sexual, necessário o não consentimento da pessoa assediada e a intenção de quem assedia: obter vantagem ou favorecimento sexual. Não se deve esquecer que a conduta caracterizada pelo assédio sexual pode se manifestar:

> por meio de palavras, comentários, piadas, assobios, conversas na presença da pessoa assediada, gestos, atos, convites insistentes, contato físico ou quaisquer outros meios, a exemplo de mensagens de cunho constrangedor pelo whatsapp.

> não apenas por meio de condutas insistentes, uma vez que uma só prática de especial gravidade pode caracterizá-lo.

> não apenas no local de trabalho, mas se tiver relação com o trabalho.

DISCRIMINAÇÃO

Quanto à discriminação, qualificada como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional*, a Defensoria Pública do Estado da Bahia, de forma didática, registra as formas mais comuns:

- > Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade.
- > Segregar pessoas com doenças.
- > Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- > Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- > Deixar de contratar por razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.
- > Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade.
- > Em relação a diferenças físicas, como os(as) obesos(as), ou muito magros(as); os altos(as) ou baixos(as).



Se você testemunhar uma cena ou situação de assédio ou qualquer forma de discriminação no trabalho, poderá noticiar à Corregedoria, à Ouvidoria, à Comissão de Prevenção e enfrentamento ou a outras instâncias da instituição, como se verá adiante, embora seja vedado o anonimato, o processo advindo da denúncia será resguardado pelo sigilo. Portanto, esteja alerta e apoie o lema: Acesso, Sim! Assédio, Não!

Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

Esse é um capítulo de grande relevância na política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação e abarca os artigos 7º a 11 da Resolução CNJ 351/2020. Em face dos casos de práticas abusivas ou para inibi-las:

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.

O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar na busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.



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.

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

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.

Frente a riscos psicossociais relevantes, 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.

Mediante o acolhimento, o suporte e o acompanhamento, numa rede de integração entre as unidades envolvidas na política de proteção das práticas abusivas, a instituição busca o restabelecimento da saúde física e psicossocial da vítima de assédio ou discriminação, ao tempo em que incentiva a preservação das relações cordiais de trabalho.

_Notícia de Assédio e Discriminação

Os artigos 12 a 14 da norma em apreço (**Resolução CNJ n. 351/2020**) prevê a possibilidade de ser noticiada a situação consubstanciada em assédio ou discriminação. Assim, toda conduta que possa configurar os tais atos reprováveis 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.

A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, 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 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.

Importante destacar que: 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.

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 sempre que o noticiante assim o desejar.

Quando julgar conveniente, o 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 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.

E, ainda, em todo e qualquer caso noticiado:

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

Infrações, procedimentos disciplinares e penalidades

O assédio e a discriminação definidos na Resolução CNJ 351/2020 serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/79, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/90, na legislação estadual ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

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.

Quanto às penalidades, aplicam-se as contidas na legislação mencionada às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Alinhamento com o planejamento estratégico

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação assume tamanha relevância no Poder Judiciário, que deve estar alinhada com os planos estratégicos das instituições. Nesse passo, o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte estabelecerá políticas estratégicas institucionais para promover a igualdade, com respeito às diversidades e o combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.



Conclusão

De tudo o que foi registrado, podemos concluir que o tema do assédio e da discriminação é vasto, embora ainda não muito debatido, razão pela qual assume uma relevância maior no cotidiano da instituição, devendo ser tratado como um valor sem o qual a estrutura organizacional deixa de cumprir o seu papel em sintonia com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Melhor dizendo, a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação – essa tríade de práticas abusivas e prejudiciais às relações cordiais no trabalho - deve, como política institucional, se elevar ao patamar de missão, a fim de cumprir os desafios propostos pelo Conselho Nacional de Justiça, em prol da melhoria do ambiente da organização e da qualidade de vida dos seus integrantes para, assim, entregar à sociedade, um serviço público de excelência.

Na luta contra tais atitudes e mecanismos danosos, que tendem a se apresentar também na sua forma corporativa, uma outra tríade, dessa vez positiva, como símbolo do acesso ao convívio respeitoso na instituição, consiste na arma certa que promove a proteção contra as violações da identidade, da dignidade e das relações afetivas e sociais: a saúde, a segurança e a sustentabilidade.

Preservar, portanto, um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável deve constituir em meta institucional, inclusive em harmonia com o planejamento estratégico. Nas ações e programas de prevenção e combate do assédio e dos atos discriminatórios deve-se contemplar a integração entre unidades cooperadoras, visando ao objetivo comum de salvaguarda da igualdade de tratamento entre magistrados, servidores e colaboradores da Justiça Eleitoral potiguar.

De todo modo, reconhecida a necessidade de enfrentar as condutas ultrajantes em face das relações laborais, as atitudes construtivas de escuta, suporte e acompanhamento, na linha benéfica das práticas restaurativas, devem ser o parâmetro de conduta da política tratada pela Resolução nº 351 do Conselho Nacional de Justiça.

Os canais do TRE-RN aptos a serem condutores da resolução de conflitos, devem incluir a reparação e a restituição ao ambiente de trabalho digno, sem olvidar da política de prevenção, que pode ter também, nas ações de capacitação, atitudes profiláticas concretas em prol da convivência saudável que promove a eficiência no serviço em benefício do maior patrimônio da Justiça Eleitoral, que é todo cidadão, toda cidadã.

Ciente de que uma das metas primordiais é a preservação do ambiente laboral sadio, seguro e sustentável, o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, por meio de sua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, junto às unidades colaboradoras, em cumprimento à Resolução CNJ n.º 351/2020, diz Sim! ao Acesso como convite a um ambiente que valorize a dignidade humana no trabalho, e Não! ao Assédio, como prática inaceitável que, junto às formas discriminatórias, fere a liberdade e a igualdade de cada partícipe da instituição.

Portanto, que todos vistam a camisa Acesso, Sim! Assédio, Não!

Natal, julho de 2021

Poema e Cordel

SAGRADO

Meu corpo é sagrado.
Respeite o que é meu
por ser tão amado.

Abro e fecho a porta,
tenho a posse da chave.
Não force a passagem.

Muitos planos, projetos
repletos de coragem.
Que não sejam covardes.

Minha alma é sagrada.
Desde as primeiras horas,
mira a caminhada.

Minha vida é marcada
pela firmeza e ternura
de uma longa estrada.

Chego no trabalho
e o papel é cumprir
a jornada sem atalhos.

Cada passo é pensado
como parte de um conjunto
no dever realizado.

Sim, é vasto meu ofício.
E o tempo que nele invisto
jamais é desperdício.

Às demandas me uno
na certeza de que o valor
é um instrumento oportuno.

A porta está aberta.
Sentemos com zelo
para tratarmos das metas.

E que na sala fechada,
ao perfume e às flores
não se juntem dissabores.

Minha roupa é sagrada.
Estendida no varal,
será cúmplice da batalha travada.

Pois o dia vai ser cumprido,
mas com fé e habilidade
tudo terá feito sentido.

Sim, haveremos de cumprir
com zelo e empenho
o dever de hoje e do porvir.

Pois em um só coração
preservaremos para o eleitor
uma leal instituição.

Passamos pelo crivo.
A tecnologia da vida é corrida,
mas a integridade é o objetivo.

E que a tão segura urna
permaneça como símbolo
nessa lida diuturna.

Que cada sistema reflita
as mãos que se uniram
para uma só conquista.

Que o acolhimento seja pleno,
nas relações cadastradas
com um gesto ameno.

Que o nosso compromisso
jamais seja transgredido
junto ao eficaz serviço.

Que todo estudo seja feito
de esforço mútuo,
dignidade e respeito.

E no fim do expediente,
nada fique pendente:
que tudo se comunique.

Que contra todo estigma,
a ética seja o código,
de cada conduta, o paradigma.

E que na hora mais régia,
os consensos positivos
sejam nossa estratégia.

Que olhar o outro seja
a justeza de um apoio
em meio às incertezas.

E se a vida é um processo,
que cada fase nos refaça:
o labor já é sucesso.

Que toda vez o diálogo
seja inclusivo e acessível:
a integração é um bem possível.

Que num ambiente sustentável,
façamos do nosso segundo lar
uma casa cidadã durável.

Que a saúde nos fomente,
mas se vier a tormenta,
sejamos todos pacientes.

Que cada pessoa esteja
na gestão como uma estrela
de uma grande constelação.

Que a comunhão de ideias
administre o dia a dia
com serenidade e ousadia.

Que a missão abrace o dia
e a parcela de confiança
será a melhor assessoria.

E que esse elevado motivo
perpasse cada enfoque,
do jurídico ao administrativo.

Que façamos um contrato
entre partes responsáveis
e assinemos: muito grato.

Que o tempo nos capacite
ao contínuo aprendizado
de que somos uma equipe.


E que num espaço cordial,
toda aquisição de conhecimento
construa o patrimônio imaterial.

Que haja nas salas o aviso:
no espaço de todo saber,
trazemos, cada ser, um livro.

E junto ao suor sagrado,
ao vestirmos a camisa,
não esqueçamos das balizas.

Assim, cada trajetória
formará o acervo coletivo
de uma vasta memória.

Que enfrentemos o crime
de tudo o que discrimine -
cada palavra ou ato.



Que a Justiça restaure os fatos,
todo o mal que nos exaure:
esse é o desiderato.

Sim, que o sonho imortal,
ao lado do labor milite,
sem que desprezemos os limites.

E se o esmero é o nosso tino,
não deixemos que se viole
o que há de mais divino.

E ao fim da última meta,
tudo terá valido a pena,
parafraseando o poeta.

Porque se a dor e o silêncio
dobraram nossas mães e avós,
brademos, também por elas, nós.

Assim, em comunhão ou a sós,
tomaremos um bom café,
corpo e alma, presença e voz.

Alexandre Abrantes
Servidor do TRE-RN
Núcleo de Cidadania e Ações Sociais - EJE

ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!

O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA INSTITUIU A POLÍTICA DE PREVENÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO ATRAVÉS DE UMA RESOLUÇÃO A 351, DE OUTUBRO DE 2020 E TAMBÉM, POR CONSEQUENTE A CRIAÇÃO DE UMA COMISSÃO

A COMISSÃO FOI INSTALADA AQUI NO NOSSO TRIBUNAL PARA MONITORAR E ANALISAR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO FOI ESSA A ORIENTAÇÃO DA INSTÂNCIA NACIONAL

A COMISSÃO É COMPOSTA POR 9 MEMBROS EFETIVOS QUE ESTÃO EMPENHADOS EM TORNO DE UM OBJETIVO NOS MOLDES DA RESOLUÇÃO COM POLÍTICAS DE PREVENÇÃO TRABALHANDO O COLETIVO

ESSAS POLÍTICAS DE PREVENÇÃO VISAM AO ENFRENTAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO QUE CAUSAM CONSTRANGIMENTO O DESRESPEITO AO TRABALHADOR COIBINDO SEU PUDOR PROVOCANDO IMPEDIMENTO

É NO AMBIENTE DE TRABALHO QUE SE MANIFESTA A HIERARQUIA ONDE O ASSÉDIO É PRATICADO POR ATOS DE HUMILHAÇÃO E COVARDIA TRAZENDO DANOS À PERSONALIDADE À INTEGRIDADE FÍSICA, À DIGNIDADE DEIXANDO A PESSOA COM APATIA

CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL CRITICAR OU INVADIR A VIDA PRIVADA DESCONSIDERAR PROBLEMAS DE SAÚDE ISOLAR A PESSOA JÁ FRAGILIZADA ALTERAR O TOM DE VOZ OU AMEAÇAR NÃO DAR CONDIÇÕES DE TRABALHAR FAZER CRÍTICAS DE FORMA EXAGERADA

ABRAÇAR E BEIJAR SEM PERMISSÃO VIOLAÇÃO DA HONRA E DA LIBERDADE CONVERSAS INDESEJÁVEIS SOBRE SEXO PIADAS PEJORATIVAS SOBRE SEXUALIDADE INTIMIDAÇÃO FÍSICA OU VERBAL CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL SÃO ABUSOS DE EXTREMA GRAVIDADE

“TODOS SÃO IGUAIS PERANTE A LEI” DE ACORDO COM A NOSSA CONSTITUIÇÃO NO ENTANTO, NO AMBIENTE DE TRABALHO HÁ INTOLERÂNCIA, PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO RELATIVOS À DEFICIÊNCIA, ORIGEM SOCIAL IDADE, OPINIÃO POLÍTICA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, RAÇA, ETNIA, COR, SEXO, RELIGIÃO...

A PREVENÇÃO E O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E A TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL SERÃO MONITORADOS PELA COMISSÃO AVALIADOS COM MEDIDAS DE PROTEÇÃO DE MANEIRA PONTUAL

UM PROJETO FOI ORGANIZADO PARA TRABALHAR A QUESTÃO A PARTIR DE UM LEMA APROVADO POR TODOS DA COMISSÃO EM PROL DE UM AMBIENTE SAUDÁVEL SEGURO E SUSTENTÁVEL
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!

FOI DEFINIDO NO PROJETO
A BUSCA PELA VALORIZAÇÃO
COM O OBJETIVO DE SUSCITAR
A POLÍTICA DE PREVENÇÃO
O ACESSO É A FACE POSITIVA
O ASSÉDIO É A FACE NEGATIVA
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!

OUTRAS COMISSÕES E UNIDADES
ENVOLVIDAS NO PROJETO
TRABALHAM EM EQUILÍBRIO
PARA PREVENIR O DESAFETO
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!
O ACESSO É CONSIDERAÇÃO
O ASSÉDIO, ABJETO

A COMISSÃO DEVERÁ PROTEGER
OBJETIVANDO SEMPRE O BEM-ESTAR
OS VOLUNTÁRIOS E COLABORADORES
E OS QUE CHEGAM PARA COOPERAR
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!
O ACESSO É VALORIZAÇÃO
O ASSÉDIO, MENOSPREZAR

FOI ELABORADA UMA CARTILHA
PARA PROMOVER O DEBATE
ENTRE TODOS OS ENVOLVIDOS
COM CLAREZA E DIVERSIDADE
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!
O ACESSO É INFORMAÇÃO
O ASSÉDIO, INCAPACIDADE

O COMBATE AO ASSÉDIO
TEM O ALINHAMENTO
DE PRÁTICAS PREVENTIVAS
E AÇÕES DE ACOMPANHAMENTO
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!
O ACESSO É APROXIMAÇÃO
O ASSÉDIO, ISOLAMENTO

ENTÃO, FAZ-SE NECESSÁRIO
QUE SEJA DADA GARANTIA
ÀS PESSOAS ASSEDIADAS
PROPONDO UMA SINCRONIA
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!
O ACESSO É CONCILIAÇÃO
O ASSÉDIO, DESARMONIA

POR ISSO A IMPORTÂNCIA
DO ACOLHIMENTO DA COMISSÃO
PARA QUE O ASSEDIADO/ DISCRIMINADO
POSSA TER SEGURANÇA NA INSTITUIÇÃO
QUANDO SENTIR-SE INCOMODADO
DENUNCIAR ATRAVÉS DO SEU RELATO
ACESSO, SIM! ASSÉDIO, NÃO!!

Fátima Guimarães
Servidora do TRE-RN
Seção de Registros Funcionais - SGP

_Referências

1. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988;
2. Resolução CNJ n.º 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
3. Assédio Moral e Sexual: previna-se/Conselho Nacional do Ministério Público: Brasília, CNMP, 2016;
4. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação/AJUFE;
5. Assédio Moral, sexual e discriminação: todos unidos em defesa de relações saudáveis de trabalho/Defensoria Pública do Estado da Bahia – 1ª ed. Salvador: EDESP, 2019.
