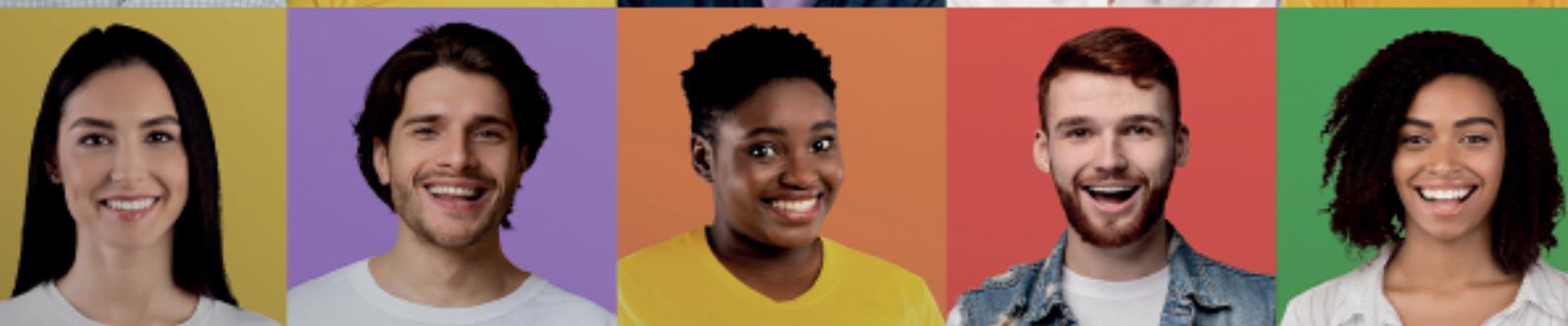




Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Política de Prevenção e Enfretamento
no âmbito do Tribunal de Justiça de Alagoas



PODER
JUDICIÁRIO
DE ALAGOAS

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL
E DA DISCRIMINAÇÃO



COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL - ANO 2022

DES. KLEVER RÊGO LOUREIRO
PRESIDENTE DO TJAL

DES. JOSÉ CARLOS MALTA MARQUES
VICE-PRESIDENTE DO TJAL

DES. FÁBIO JOSÉ BITTENCOURT ARAÚJO
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA

DES. WASHINGTON LUIZ DAMASCENO FREITAS

DESA. ELISABETH CARVALHO NASCIMENTO

DES. SEBASTIÃO COSTA FILHO

DES. OTÁVIO LEÃO PRAXEDES

DES. ALCIDES GUSMÃO DA SILVA

DES. TUTMÉS AIRAN DE ALBUQUERQUE MELO

DES. PAULO BARROS DA SILVA LIMA

DES. FERNANDO TOURINHO DE OMENA SOUZA

DES. JOÃO LUIZ AZEVEDO LESSA

DES. DOMINGOS DE ARAÚJO LIMA NETO

DES. CELYRIO ADAMASTOR TENÓRIO ACCIOLY

DES. CARLOS CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE FILHO

DES. ORLANDO ROCHA FILHO

DES. IVAN VASCONCELOS BRITO JUNIOR

DES. FÁBIO COSTA DE ALMEIDA FERRARIO



COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES

1º GRAU

MAYSA CESÁRIO BEZERRA

Presidente da Comissão

MARIA CÍCERA SANTOS PINTO

Representante da Superintendência do Fórum da Capital

JOSÉ ALUCIANO MARTINS DE SOUZA

Representante do Serjal

LARISSA AUGUSTA SANTO TRINDADE

Representante do Sindojus

SÓSTENES ALEX COSTA DE ANDRADE

Representante da Almagis

EMANUELA BIANCA DE OLIVEIRA

PORANGABA - Magistrada representante dos magistrados do 1º grau de jurisdição

JENNYFER NASCIMENTO SILVA

Representante dos servidores lotados na capital

ANDERSON PROTÁZIO DINO DA SILVA

Representante dos servidores lotados no interior

MARIA DE LOURDES DA SILVA

Representante dos colaboradores terceirizados

ALÍCIA GIORDANA DE SOUZA BARBOSA

- Estagiária indicada pela Coordenação de Estágios da ESMAL;

PAULA SIMONY LOPES FERREIRA

Representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Alagoas

CARLOS TADEU VILANOVA BARROS

Representante do Ministério Público do Estado de Alagoas

2º GRAU

DIEGO ARAÚJO DANTAS

Presidente da Comissão

EWERTON GABRIEL PROTÁZIO

DE OLIVEIRA - Servidor indicado pela Presidência do Tribunal

NIGEL STEWART NEVES PATRIOTA

MALTA - Representante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016);

SÓSTENES ALEX COSTA DE ANDRADE

Representante da Almaigis

CLEYSON FRANCISCO DA SILVA

Representante do Serjal

WILLIAMS JUSCELIN VIANA

Representante do Sindojus

ANDREA DE AZEVEDO SANTA ROSA

Representante dos servidores lotados na capital

MARISA CORDEIRO DOS SANTOS

Representante dos colaboradores terceirizados

EMELLY SOARES QUINTELA

Estagiária indicada pela Coordenação de Estágios da Esmal

SUHED ACIOLI MANSUR LOPES

Representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Alagoas

CARLOS TADEU VILANOVA BARROS

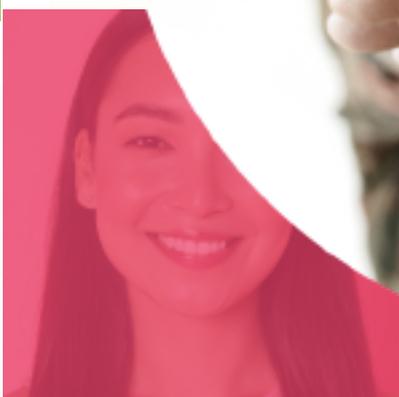
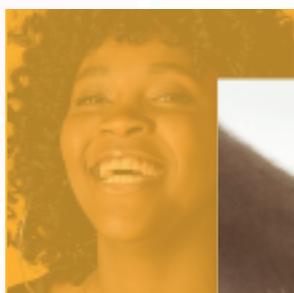
Representante do Ministério Público do Estado de Alagoas



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha é fruto do trabalho das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal de Justiça de Alagoas e tem por objetivo trazer esclarecimentos básicos acerca do tema. Nela podemos encontrar em linguagem direta e acessível conceitos, exemplos, formas de combate e formas de prevenção ao assédio e à discriminação. Esta cartilha é a concretização de um importante passo para a construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor, saudável e seguro.

Boa Leitura!





O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A 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, abrangendo inclusive a recusa de adaptação razoável.



NORMAS QUE TRATAM DO TEMA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

Já a República Federativa do Brasil estabelece como um dos seus objetivos fundamentais “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Ela prevê ainda que toda forma de discriminação deverá ser penalizada firmando que “a Lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Ademais, a Lei nº. 9.459, de 13 de maio de 1997, que alterou os artigos 1º e 20 da Lei nº. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, trouxe a previsão de punição para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia ou procedência nacional. Vejamos



Art. 1º: Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (...)



Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa

Por fim é importante ressaltar que, a fim de enfrentar, prevenir e combater todas as formas de assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário; Conselho Nacional de Justiça instituiu a **Resolução nº. 351, de 28 de outubro de 2020.**



QUEM PODE SER VÍTIMA?

Todas as pessoas ou grupo de pessoas que recebem tratamento desfavorável em razão de critério étnico, religioso, sexual, etário, político, de estatura, de condição de emprego, de gênero, podem ser vítimas. Dessa forma, todos aqueles que integram o Poder Judiciário de Alagoas podem ser vítimas de discriminação.



TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:



Por raça: consiste no ato de diferenciar, excluir ou prejudicar pessoas com base na cor da pele e/ou em características físicas;



Por orientação sexual ou gênero: consiste no ato de diferenciar, excluir, prejudicar pessoas tomando por base sua orientação sexual ou seu gênero. Classicamente, as mulheres e o público LGBTQIA+ são os mais afetados por esse tipo de discriminação;



Por religião, ideologia: é aquele que se baseia na religião, nas convicções, na ideologia, na crença e, inclusive, na descrença das pessoas;



Por diversidade funcional: ato de diferenciar, excluir, prejudicar pessoas com base em aspectos físicos ou psíquicos;



Por aparência: consiste na prática de atos discriminatórios tendo por base estereótipos visuais, desconsiderando a diversidade humana e suas individualidades;



Por idade: consiste na diferenciação desarrazoada que muitas vezes é utilizada para categorizar pessoas com base na idade, causando-lhes danos, desvantagens e injustiças.



EXEMPLOS DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS:



Não promover ou não contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça, idade ou aparência;



Segregar pessoas com doenças;



Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;



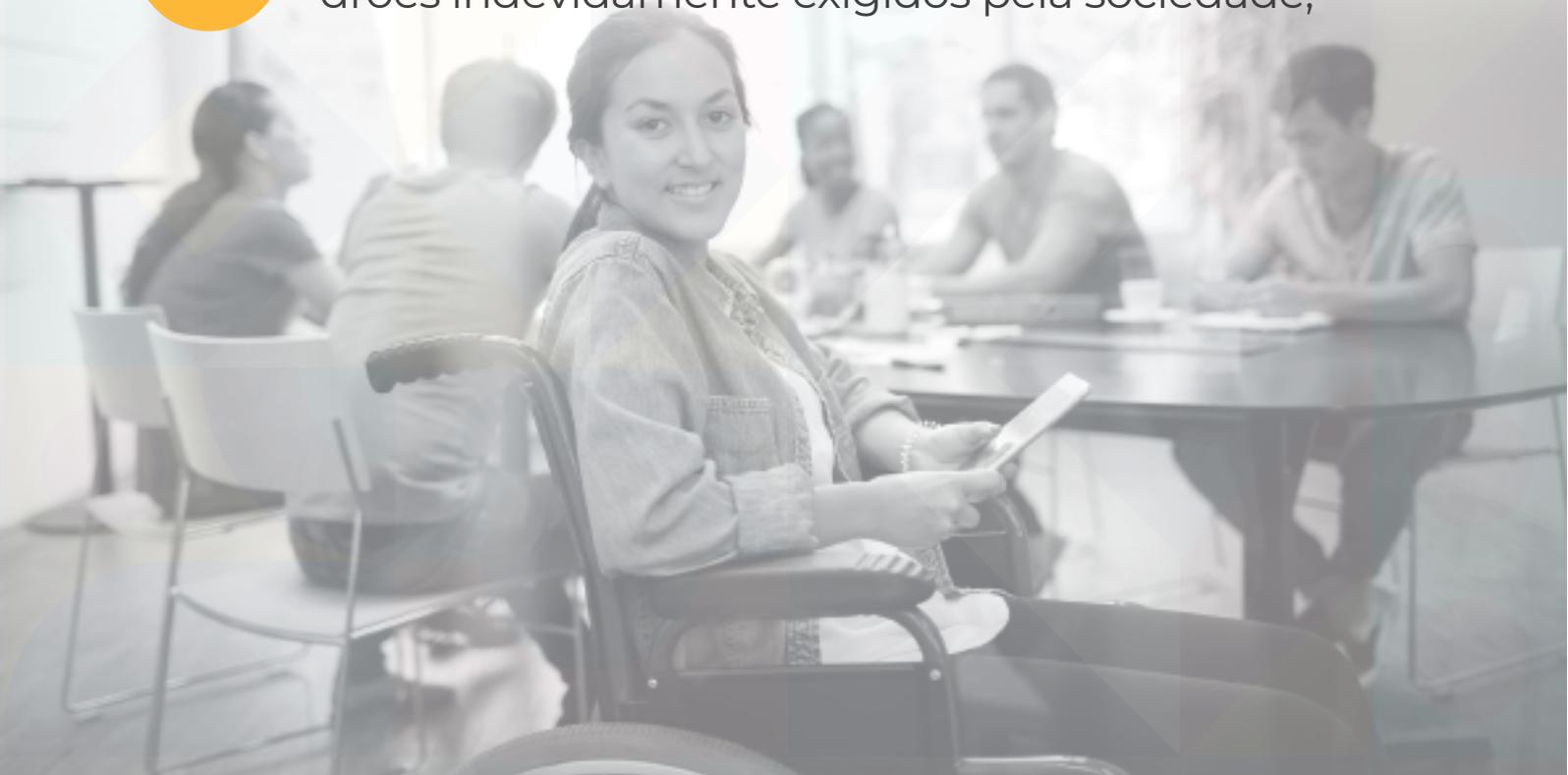
Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença maternidade;



Deixar de contratar uma pessoa por razão de possuir qualquer tipo de deficiência;



Discriminar as pessoas que estão fora de padrões indevidamente exigidos pela sociedade;





O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual pode ser definido como a 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, de afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Essa prática cruel viola direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a liberdade, igualdade e o valor social do trabalho (incisos III e IV do art. 1º e art. 5º caput da CF).

É importante ressaltar que uma conduta isolada pode configurar assédio sexual, não sendo necessária sua reiteração ou mesmo a obtenção do resultado desejado pelo agressor. Por isso, em sua definição, destaca-se o efeito sobre a vítima, independente da intenção do agressor.

O assédio sexual pode encontrar sua origem tanto em condutas de homens, como de mulheres, bem como mulheres e homens podem ser vítimas dessa violência. Apesar disso, é inegável que mulheres representam maior parcela das vítimas de assédio sexual, o que se revela como mais uma expressão da desigualdade estrutural entre gêneros existente em nossa sociedade.





TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assediador normalmente se utiliza de estruturas hierárquicas, de força ou de poder para praticar atos de intimidação e constrangimento. Tais estruturas podem ser observadas em inúmeras dinâmicas, como dentro de uma relação familiar, educacional, médica e, principalmente, profissional.

Diante das dinâmicas observadas, o assédio sexual pode ser vertical ascendente, vertical descendente ou horizontal.

Assédio sexual vertical ascendente é aquele praticado por um subordinado(a) com relação à chefia.

Assédio sexual vertical descendente é aquele praticado por quem se encontra em posição hierárquica superior ao(à) assediado(a). Esse tipo de assédio encontra previsão no art. 216-A do Código Penal, o qual define o assédio sexual como “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” e prevê uma pena de 1 a 2 anos de detenção, sendo a pena aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos, conforme o §2º do mesmo artigo.

Assédio sexual horizontal é aquele que não decorre de uma relação de hierarquia e se caracteriza pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força.



EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Contar piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade ou orientação sexual;

Exibir de fotos de nudez fora de contexto, com conteúdo pornográfico;

Comentários e brincadeiras sexistas, referindo-se ao gênero oposto;

Insinuações, explícitas ou sutis, menosprezando a imagem ou conduta da vítima;

Envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico;

Palavras ditas ou escritas, de conotação sexual;

Exigir favores sexuais em troca de tratamento diferenciado no trabalho;

Chantagear a vítima para promoção ou manutenção em cargo;

Represálias e ameaças de perda de cargo por não ceder às investidas sexuais;

Ofensas perturbadoras;

Conversar sobre sexo de forma descontextualizada, intimidadora e ofensiva;

Utilizar expressões de cunho sexual para se comunicar com a vítima, colocando-a em situação constrangedora pública ou privadamente;

Utilizar expressões de duplo sentido;

Fazer perguntas indiscretas, de conotação sexual, sobre a vida pessoal do servidor;

Estabelecer contato físico sem permissão;

Elogiar, utilizando-se de termos com conotação sexual.



O QUE VOCÊ PODE FAZER?

ROMPA

O SILÊNCIO!



1

Conte o ocorrido a colegas, amigos e familiares. Forme uma rede de apoio;

2

Busque apoio médico-psicológico;

3

Reúna todas as provas possíveis, bilhetes, presentes, testemunhas, anote datas, horários, local do assédio;

4

Registre junto a órgãos internos como Corregedoria, Ouvidoria e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, bem como junto a órgãos externos como Sindicatos, Delegacia da Mulher e entidades de defesa dos Direitos Humanos;





O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas explícitas ou veladas, que atenta 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, independentemente de intencionalidade.

Alguns Estados possuem leis no com o intuito de conceituar e enumerar rol de condutas que configuram o assédio moral na Administração Pública, buscando dessa forma enfrentar, prevenir e reprimir tais condutas abusivas. Em Alagoas, a Lei Estadual nº 7.492, de 17 de junho de 2013, institui a Política Estadual de Saúde do Trabalhador e traz, dentre as definições relacionadas como determinantes e condicionantes de agravos à saúde do trabalhador, no art. 2º, o seguinte conceito: VI - assédio moral: toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Ainda, tramita na Assembleia Legislativa de Alagoas projeto de Lei sob o protocolo nº 1483/2021, de 9 de setembro de 2021, com o intuito de vedar o assédio moral por parte dos servidores públicos nas dependências da Administração Pública Estadual direta, indireta, autárquica e fundacional no Estado de Alagoas e do Poder Legislativo Estadual.

Um comportamento isolado ou eventual não configura assédio moral, mas é passível de responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a).



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser vertical descendente, quando se manifesta entre chefe e seu subordinado, vertical ascendente, praticado por um ou mais subordinados em relação à chefia, ou ainda horizontal, quando ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico.



EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao disciplinar à cerca das comissões de enfrentamento ao assédio e discriminação, tratou do assédio moral e elencou alguns exemplos:



Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a); Executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;



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 demais colegas;



Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);



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;



Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);



Retirar cargos e funções sem motivo justo;



Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos(as) outros(as) profissionais;



Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;



Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;



Vigilância excessiva;



Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;



Advertir arbitrariamente;



Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Esses são alguns exemplos de comportamentos reiterados que configuram assédio moral, sem prejuízo de outras situações. Contudo, é necessário ressaltar que atos de gestão, por si só, não são abusivos e, portanto, não configuram assédio moral.



CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL



Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;



Exigir metas, considerando a razoabilidade realidade da atividade laborativa;



Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;



Solicitar 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);

A ação ou omissão do servidor público, voluntária ou não, escrita ou oral, que extrapole os limites das suas atribuições institucionais e venham a atingir a esfera subjetiva do servidor, efetivo, comissionado, terceirizado ou prestador de serviço, traz consequências para o ofendido e para o ambiente de trabalho, tornando-o hostil e degradante, cujo reflexo atinge o próprio Poder Judiciário.



QUAL O PAPEL DAS COMISSÕES?

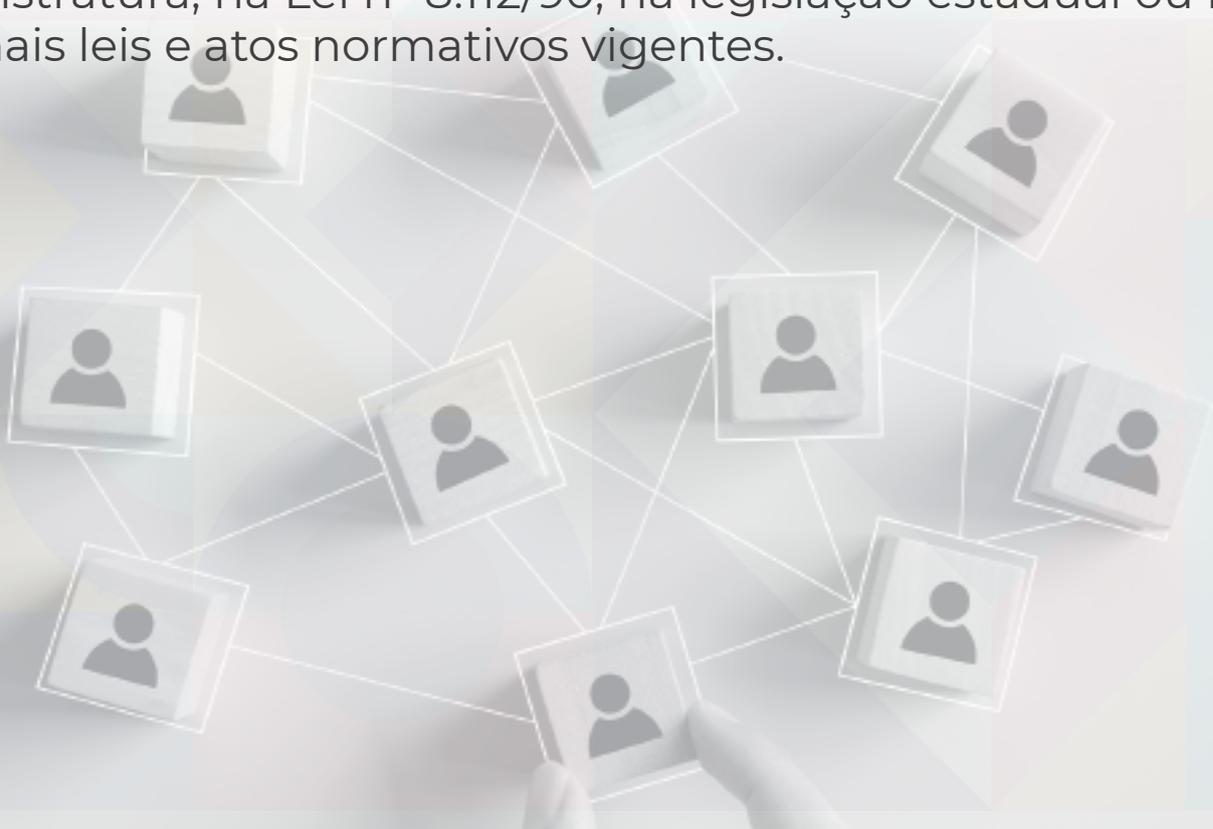
A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação tem o papel fundamental de sugerir, orientar, monitorar, avaliar e fiscalizar as práticas desta Política no Tribunal, podendo representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio. Sendo assim, proporcionará o desenvolvimento de um diagnóstico institucional contínuo e um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

Ao detectar tal conduta reprovável, a comissão alertará às direções dos órgãos sobre a existência desse ambiente, a fim de coibir essas condutas, recomendando e solicitando providências, tais como: apuração de notícias de assédio, proteção das pessoas envolvidas, preservação das provas, garantia da lisura e do sigilo das apurações, sendo vedado o anonimato, promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação, mudanças de métodos e processos na organização do trabalho, melhorias das condições de trabalho, aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas, ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores, realização de campanha institucional de informação e orientação, revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional.

Papel fiscalizador e a independência da comissão para determinados atos

A notícia de assédio ou de discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, entre elas: área de Acompanhamento de Pessoas, área de Saúde, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comitê do Código de Conduta, Corregedoria-Geral da Justiça e Ouvidoria. O encaminhamento da notícia a uma dessas instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento.

Importante destacar que as comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, criadas por força da Resolução nº 351/2020 do CNJ, não substituem as comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar instauradas pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada. Nesse caso, o assédio e a discriminação serão processados nas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, amparado 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.





REFERÊNCIAS

Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedios-tjgo.pdf>

Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - file:///C:/Users/home/Downloads/assedio_2021_TJ%20GO.pdf> acessado em 31/03/2022

Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf><https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>

Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual do TJCE - file:///C:/Users/home/Downloads/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor%20TJCE.pdf.

Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual: https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf compilado17360920210921614a1809242e1.pdf (cnj.jus.br)

Constituição Federal de 1988

Diferença entre preconceito, racismo e discriminação - <https://www.diferenca.com/preconceito-racismo-e-discriminacao/>> acessado em 30/03/2022

Discriminação - <https://pt.wikipedia.org/wiki/Portal:Discrimina%C3%A7%C3%A3o> > acessado em 27/03/2022

Discriminação estrutural: o que é, onde se encontra e como se manifesta - <https://institutoaurora.org/discriminacao-estrutural-o-que-e-onde-se-encontra-como-se-manifesta/#:~:text=A%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20estrutural%20est%C3%A1%20enraizada,mitigar%20esta%20forma%20de%20discrimina%C3%A7%C3%A3o.>> acessado em 27/03/2022

Política de Prevenção e Enfrentamento Do Assédio Moral, Do Assédio Sexual E Da Discriminação No Poder Judiciário: http://aju-fe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário - http://aju-fe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf

Porque as pessoas discriminam: <http://direito.folha.uol.com.br/blog/entrevista-exclusiva-por-que-as-pessoas-discriminam> acessado em 31/03/2022

Resolução CNJ nº 240 de 09/09/2016 [resolucao_com-p_240_09092016_25032019150731.pdf](https://www.cnj.jus.br/resolucao_com-p_240_09092016_25032019150731.pdf) (cnj.jus.br)

Resolução CNJ N° 413 de 23/08/2021 <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4075>

Resolução CNJ nº. 351 de 28 /10/2020, que institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Resolução nº. 351 de 28 de outubro de 2020 – Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação. <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035-fa1ae5201643.pdf>

Tipos de Discriminação - <https://br.axn.com/especiais/tipos-de-discriminacao> acessado em 30/03/2022