



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ

ASSÉDIO: VIOLÊNCIA SILENCIOSA.

Cartilha sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio
Moral e Assédio Sexual do Tribunal de Justiça do Piauí

CPEADTJPI

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ

Hilo de Almeida Sousa
Presidente

Olimpio José Passos Galvão
Corregedor Geral da Justiça

Manoel de Sousa Dourado
Vice-Presidente

José Ribamar Oliviera
Vice-Corregedor Geral da Justiça

COMPOSIÇÃO

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Mora e do Assédio Sexual

Comissão do 2º grau

Presidente da Comissão

Desembargador Agrimar Rodrigues de Araújo

Magistradas Indicadas pela AMAPI:

Titular: Drª. Lucyane Martins Brito

Suplente: Drª. Hilma da Silva Lima

Servidores indicados SINDS.JUS:

Titular: Kleber Vieira Paulo

Suplente: Ana Valéria de Sousa Nunes

Servidores indicados SINDO.JUS:

Titular: Tiago Veras Beleza

Suplente: Carlos Henrique Bezerra Sales

Servidores indicados pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - ACES - (Resolução CNJ no 230/2016)

Titular: Fernanda Patrícia Torres Pio

Suplente: Alessandra Leal Vale Monteiro

Servidores indicados pela Presidência TJPI

Titular: Vanessa Martins Cardoso

Suplente: Pedro Paulo de Araújo Silva

Colaboradores Terceirizados Eleitos:

Titular: Francisca Pamella Zully Costa Vieira

Suplente: Nayra Maria Rodrigues da Silva

Comissão do 1º grau

Magistrados Indicados pela Presidência do TJPI:

Titular: Dr. Thiago Brandão de Almeida

Suplente: Dr. José Vidal de Freitas Filho

Magistradas Indicadas pela AMAPI:

Titular: Drª. Lucyane Martins Brito

Suplente: Drª. Hilma da Silva Lima

Servidores indicados SINDS.JUS:

Titular: Kleber Vieira Paulo

Suplente: Ana Valéria de Sousa Nunes

Servidores indicados SINDO.JUS:

Titular: Tiago Veras Beleza

Suplente: Carlos Henrique Bezerra Sales

Servidores indicados pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - ACES - (Resolução CNJ no 230/2016)

Titular: Fernanda Patrícia Torres Pio

Suplente: Alessandra Leal Vale Monteiro

Servidores indicados pela Presidência TJPI

Titular: Vanessa Martins Cardoso

Suplente: Pedro Paulo de Araújo Silva

Colaboradores Terceirizados Indicados pelo respectivo Sindicato:

Titular: Gisane Oliveira Costa Silva

Suplente: Fabricio Conceição da Silva



Sobre Assédio Moral

Assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, causa intimidação, humilhação, discriminação ou abuso psicológico de um indivíduo por parte de colegas de trabalho, superiores ou subordinados.

O abuso psicológico pode envolver táticas como insultos, difamação, exclusão social, ameaças, ridicularização e manipulação emocional, visando minar a autoestima e a saúde mental da vítima.

Não é um incidente isolado, mas sim um padrão consistente de comportamento hostil ao longo do tempo e pode ocorrer em várias direções, incluindo de superiores para subordinados, de colegas para colegas ou até de subordinados para superiores.



Tipos de Assédios

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(a) superior hierárquico(a).

Assédio horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço

Sobre Assédio Sexual

O assédio sexual no trabalho é um comportamento que envolve avanços sexuais indesejados, comentários, gestos, ou qualquer forma de conduta sexual não solicitada que cria um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima.

Muitas vezes envolve uma dinâmica de poder, com o agressor ocupando uma posição de autoridade sobre a vítima. No entanto, pode ocorrer entre colegas de trabalho em diferentes níveis hierárquicos.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual não exige habitualidade, basta a prática de um único ato.

Exemplo de assédio sexual:

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).

(<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)





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. (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)

Exemplo de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;

- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Exemplo de comportamentos discriminatórios à população lgbtqia+:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;

Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;

- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;

- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;

- Desrespeito ao uso do nome social.





Considerações Comuns ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho compartilham semelhanças em termos de impacto negativo nas vítimas e consequências legais.

Os aspectos comuns são:

- 1. Violência psicológica:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem envolver formas de violência psicológica contra os indivíduos. No assédio moral, isso se manifesta através de intimidação, humilhação e abuso verbal, enquanto no assédio sexual, ocorre por meio de avanços sexuais indesejados e comportamento sexualmente ofensivo. Ambos podem causar danos emocionais significativos às vítimas.
- 2. Ambiente de trabalho tóxico:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem criar um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial, onde as vítimas se sentem desconfortáveis, ansiosas e estressadas. Isso pode afetar negativamente a produtividade, o moral e o bem-estar de todos os servidores.
- 3. Violação de direitos:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual constituem violações dos direitos dos

trabalhadores, incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso. Da mesma forma, a discriminação, que envolve tratar alguém de maneira injusta devido a características pessoais protegidas, também viola os direitos dos trabalhadores.

4. Impacto na saúde mental: Todas essas formas de comportamento prejudicial no trabalho podem ter sérios impactos na saúde mental dos indivíduos afetados. Isso pode levar a problemas como ansiedade, depressão, estresse e até mesmo transtorno de estresse pós-traumático (TEPT).

5. Consequências legais: Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual, assim como a discriminação, podem ter consequências legais para os agressores. Isso pode incluir ações judiciais, multas e reparações financeiras.

6. Importância da conscientização: A conscientização é fundamental para prevenir e combater esses comportamentos prejudiciais. As Instituições Governamentais devem oferecer treinamento e educação sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação para funcionários e gestores, incentivando um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Competência da Comissão



As atribuições das Comissões consistem em desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente.



Seu propósito é servir de apoio àqueles que possuem a competência correccional, na medida em que, por desenvolver uma relação de proximidade com a vítima, em face da composição democrática, promoverá o acompanhamento do caso e garantirá, assim, maior eficácia no enfrentamento do assédio e da discriminação.



A proposta da Comissão não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta, mas, sobretudo, preventiva, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro de cada Corte de Justiça, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

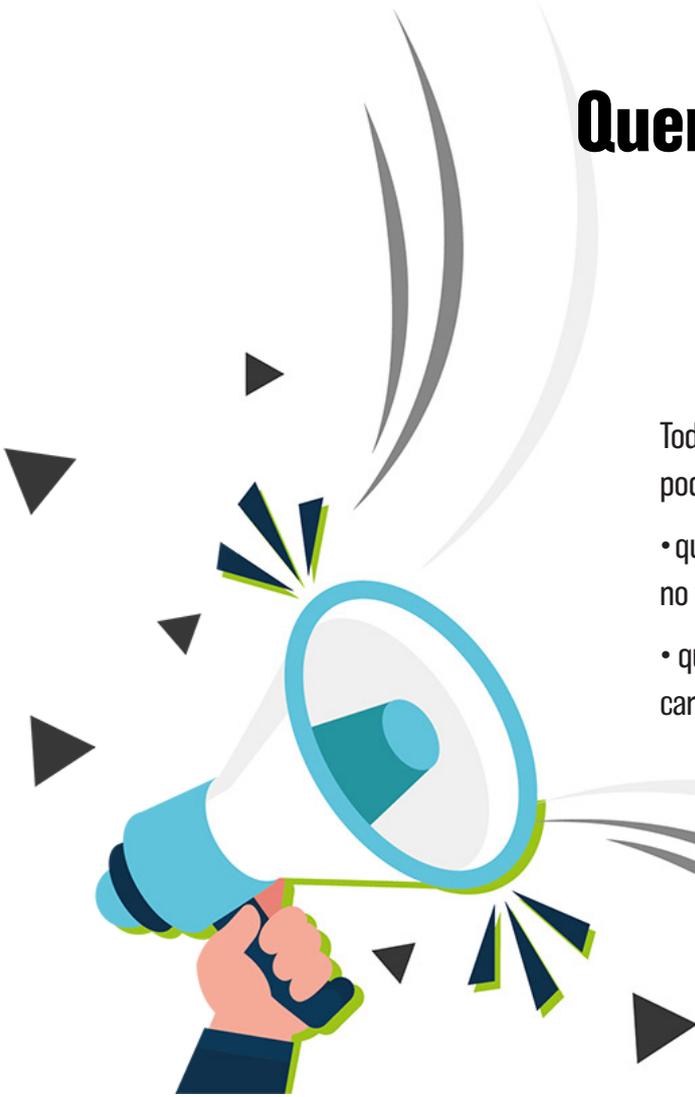


(<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)

Quem Pode Denunciar

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

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



Onde Denunciar

Na própria comissão através do Link:

(<https://www.tjpi.jus.br/pesquisas/surveys/56/answer>)

OU

SINDIJUS - (86) 3222-0131

SINDOJUS - (86) 3303-6017 / (86) 99424-1945

Corregedoria Geral da Justiça (Sede Histórica)

Ouvidoria - (86) 0800-086-6666 ou (86) 3218-0896

QR CODE DE ACESSO





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ

CPEADTJPI

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação

