

## Reforçadas medidas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho

Os órgãos do Judiciário estão mobilizados para o combate e prevenção ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho. Diversas iniciativas vêm sendo realizadas em todo o país para aprimorar o cuidado e a atenção com trabalhadores e trabalhadoras.

Dollar Photo Club



*Assédio através de mensagem de celular no trabalho* Dollar Photo Club

Instituída em 2020 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação fortaleceu as ações de tribunais e conselhos para promover um ambiente de trabalho adequado. Isso gera impactos positivos no dia a dia dos profissionais do Judiciário e leva a uma ainda melhor prestação de serviços à população.

A presidente da comissão de enfrentamento ao assédio do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), juíza Rosa Navegantes, conta que o trabalho está voltado especialmente para a proteção da violência contra a mulher. Em atuação desde 2021, o colegiado já produziu uma cartilha sobre o assunto e promoveu uma mesa redonda. "Também conseguimos inserir a questão do assédio e discriminação no código de ética do tribunal. E criamos um canal específico para receber denúncias por e-mail, com um procedimento especial para esses casos."

A juíza afirma que a comissão ainda não recebeu nenhuma denúncia, mas o investimento nas medidas preventivas continua. "As pessoas podem ter medo de denunciar, mas criamos canais que possam garantir a proteção e a prevenção. Nosso próximo passo será a implantação da Ouvidoria da Mulher, que está sob análise do Plenário."

Nas redes sociais do TRE-PA, são publicados vídeos sobre discriminação de vários tipos, como gordofobia, LGBTQIA+, questões de gênero e de racismo. E, no dia 13 de maio, o tribunal fará mais um evento nessa temática. "A norma do CNJ veio em boa hora e tem que ser aplicada, porque isso existe e as pessoas que fazem o Judiciário têm que se sentir seguras", destaca Rosa Navegantes.

### Direitos

No Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul (TJMRS), as comissões de Prevenção ao Assédio e de Incentivo à Participação Institucional Feminina foram reinstaladas em março. O presidente do TJMRS, desembargador Amilcar Macedo, defende que é necessário ter canais para que as pessoas possam se manifestar. "Fazemos parte do mesmo ambiente de trabalho. Não existem pessoas invisíveis."

---

Estamos fazendo uma gestão sem discriminação e a intenção é que possamos incentivar canais específicos para receber as denúncias."

Palestras e treinamentos para prevenção têm sido realizados pelo TJMRS. Pesquisa interna mostrou que o assédio moral é a questão mais presente no ambiente de trabalho do órgão, com o uso de frases ofensivas e de duplo sentido. Na sequência vem a discriminação, principalmente em relação às opiniões políticas. "Nosso objetivo é concretizar os direitos fundamentais, para que não venham a acontecer casos assim."

O Tribunal criou um canal chamado "Converse com o Presidente" para receber manifestações sobre o ambiente de trabalho. "Temos uma questão cultural na área militar e é preciso que haja uma separação entre a questão hierárquica e a discriminação", lembra o presidente.

Uma proposta de normativo e a realização de pesquisas periódicas estão sendo avaliadas pelo tribunal militar para que possam acompanhar os efeitos das medidas preventivas. "Essas medidas são importantes para que os colaboradores se sentam bem e desenvolvam seu mister de forma tranquila."

### **Capacitação**

No Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), também foi desenvolvido um curso pela Escola Judicial. "O Código de Ética e a Prevenção do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito do TJGO", com carga horária de 40h, começou a ser ministrado nesta semana.

De acordo com a coordenadora da Comissão do Tribunal, juíza Sirlei Martins, o tribunal tem desenvolvido ações para desmistificar o tema do assédio e da discriminação e ampliar o debate. "A ideia é incentivar a participação dos servidores e colaboradores, com a ampla participação do sindicato."

Além disso, as equipes de recursos humanos e da Ouvidoria do TJGO foram capacitadas para receber as denúncias e dar o encaminhamento necessário. "Quando a notícia chega à Comissão, passa por um processo de análise – também da área de saúde, com apoio de psicólogos, que fazem a primeira acolhida", conta a magistrada.

Sirlei Martins afirma que o debate em si já demonstra uma mudança de atitude. Durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, foi divulgado um vídeo institucional, reforçado o acesso à cartilha e promovida uma *live* com especialista para tirar dúvidas de servidores e servidoras.

"Nosso objetivo é a conscientização, prevenção e combate à violência psíquica ou física no ambiente do tribunal e, conseqüentemente, na sociedade como um todo. Queremos informar o que é o assédio, como ele ocorre e oferecer recursos para que as pessoas possam denunciar a prática", afirma a juíza do TJGO.

### **Justiça Federal**

As medidas preventivas adotadas pelo Conselho da Justiça Federal (CJF) impactam seu público interno, mas também servem de modelo para os demais tribunais federais. Além de estabelecer uma política própria, a Comissão realizou uma pesquisa para diagnosticar a situação. O levantamento apontou uma necessidade de atenção especial às mulheres, cujos percentuais relativos a elas foram superiores aos dos

---

homens em todos os tipos de assédio e discriminação – exceto nos ataques à saúde mental.

Também foi desenvolvida cartilha contendo informações sobre o tema e um fluxo de denúncia de assédio dentro do órgão. Ela explica quais comportamentos podem ser considerados abusivos dentro da rotina de trabalho e que é possível a denúncia de abusos ocorridos nas dependências do CJF.

O envio de pequenas reportagens para as equipes sobre o que seria o assédio sexual e como seria o assédio moral e a discriminação no trabalho fez parte da "Campanha de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação". Essas e outras ações buscaram desenvolver uma cultura de enfrentamento às situações. Como resultado, o CJF nota melhora no clima organizacional e gestores e gestoras das seções se dizem mais atentos a essas práticas.

Segundo nota enviada pela assessoria do CJF, as medidas preventivas são importantes para a proteção dos trabalhadores. "O Judiciário tem sido, ao longo do tempo, motor de muitas mudanças culturais importantes na sociedade brasileira. No que se refere à Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação, o papel mais relevante desempenhado é o de informação aos servidores e colaboradores, a fim de consolidarmos uma cultura organizacional que repudie comportamentos abusivos no serviço público de modo geral."

A política também está consolidada no Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3), que já instituiu Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual na 2ª instância e nas Seções Judiciárias de Mato Grosso do Sul e São Paulo. Em novembro de 2021, as três Comissões, em parceria com a Associação dos Juizes Federais de São Paulo e Mato Grosso do Sul (Ajufesp), promoveram um webinar. E agora estão trabalhando na minuta de uma resolução com diretrizes para a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e elaborando uma cartilha sobre a temática.

## **Pioneirismo**

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), no Rio de Janeiro, aprovou sua Política de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual, de forma pioneira, em 2019. A norma foi atualizada para se adequar à nova política nacional.

A Comissão de Enfrentamento funciona como canal efetivo de resolução dos casos, sendo porta de entrada para o processo de acolhimento e cuidado, voltado ao fortalecimento dos sujeitos para a qualificação do processo de denúncia. De acordo com o gestor da Coordenadoria de Saúde do órgão, Ricardo Sidney Nascimento Silva, a Política contribui para a diminuição do tempo de afastamento médico causados pela violência laboral, tendo como efeito prático a preservação da saúde de servidores e servidoras.

No TRT1, o enfrentamento a esse fenômeno é uma questão que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, mas, em especial, como algo vinculado à cultura organizacional. Assim, o tratamento dado ao problema começa com o acolhimento e a recuperação da saúde da vítima. Em seguida, tem início a sistematização e a coleta das provas, bem como a análise e tentativa de aferição do tipo de violência laboral.

Por último, é elaborado um plano de enfrentamento e encaminhamento institucional e, se for o caso, extrainstitucional. A ideia é que não seja banalizado o sofrimento no trabalho. Ao contrário, o órgão atua para que os funcionários reencontrem sentido no trabalho, seu valor social e pessoal.

Para sensibilizar as equipes, são oferecidos treinamentos. No rol dos cursos, estão "Homens e Mulheres nas Relações de Trabalho: direitos, saúde e subjetividade", voltado ao combate ao sexismo, à discriminação de gênero e à violência doméstica; "Gestão da Diversidade e Inclusão Social: debatendo a inserção laboral de pessoas com adoecimentos e de pessoas com deficiência"; "O Assédio Moral-Sexual e Outras Formas de Violência Velada no Trabalho"; "Relações de Trabalho no Contexto do Teletrabalho Emergencial", entre outros. A Ouvidoria também desenvolveu *podcast* sobre violência laboral, com colaboração da Coordenadoria de Saúde.

Como resultados, o TRT1 tem registrado a adoção de mecanismos sociopedagógicos, em especial nos casos que não se caracterizam como assédio moral propriamente dito. Ricardo Sidney conta que, agora, a instituição fala abertamente desses assuntos e espera que, com a criação da Comissão como canal de resolução das questões, a Política se consolide de forma ainda mais efetiva. "Trata-se, aqui, da legitimidade que a Política traz às questões que antes ficavam veladas ou marcadas por concepções fatalistas que vão à contramão da instituição que buscamos construir."

*Com informações da assessoria de imprensa do CNJ.*

**Date Created**

08/05/2022