



Prêmio CNJ de Qualidade

Relatório de Informações sobre as
campanhas de orientação, Art. 9,
inciso VI - Política de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral, do
Assédio Sexual e da Discriminação,
alínea “b”

Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC)

Data: 01/08/2024



Art. 9º, Inciso VI, Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, alínea b)

CAMPANHAS REALIZADAS

Campanha 1: Campanha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

OBJETIVO

1. Atender o art. 9º, Inc. VI, da Portaria CNJ n. 353/2023 (Prêmio CNJ de Qualidade).
2. Prevenir casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito do TRE-AC, através de orientações a magistradas e magistrados, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, colaboradoras terceirizadas e colaboradores terceirizados sobre as posturas adequadas no ambiente de trabalho.
3. Informar os canais de denúncia, em caso de práticas de assédio moral, sexual e de discriminação.

PERÍODO E LOCAL DE REALIZAÇÃO

Período: a Campanha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação **tem caráter permanente** e a Comissão responsável pretende, **no período de 01/08/2023 a 31/07/2024**, realizar e comunicar as seguintes ações:

- a) **Afixação de novos cartazes** nas áreas comuns dos prédios do TRE-AC, com mensagens de prevenção, orientação e informação sobre canais de denúncia;
- b) **Execução do Projeto "Sementes do Conhecimento"**, que objetiva disponibilizar, no e-mail, boletim e grupos de *whatsapp* institucionais, **quinzenalmente**, cards com informações sobre assédio moral, sexual, prevenção, enfrentamento, legislação, canais de denúncias, trabalhos desenvolvidos pela comissão etc.;
- c) **Palestra** para todo o corpo funcional, com o tema: **"Conscientização e Prevenção: combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho"**;
- d) **Instalação de Sala de Atendimento:** espaço adequado, para atender os noticiantes, testemunhas e demais envolvidos em casos de assédio e/ou discriminação; e
- e) **Edição de nova cartilha**, com informações novas e atualizadas, utilização de linguagem simples e ilustrativa.

Local de realização: instalações dos prédios da Justiça Eleitoral Acreana, Internet, Intranet, E-mail e *Whatsapp* institucionais.



Art. 9º, Inciso VI, Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, alínea b)

CAMPANHA REALIZADA

No período de 1º de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 foram realizadas as seguintes ações:

- 1. Palestra** com o tema "Conscientização e Prevenção: Combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho", no plenário do TRE-AC, para o público interno. Participação de 121 pessoas (magistradas e magistrados, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, colaboradoras terceirizadas e colaboradores terceirizado. Ação realizada de maio de 2024.
- 2. Elaboração e publicação de Nova Cartilha do TRE-AC**, com o título "**Assédio Moral, Sexual e Discriminação – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do TRE-AC**". Ação realizada em julho/2024.
- 3. Projeto Sementes do conhecimento**, iniciado em junho/2024, que disponibiliza, no e-mail, Boletim e grupos de whatsapp institucionais, quinzenalmente, cards informativos sobre assédio moral, sexual, prevenção, enfrentamento, legislação, canais de denúncias, trabalhos desenvolvidos pela comissão etc. Ação permanente, iniciada em junho/2024.
- 4. Instalação de Sala de Atendimento:** espaço adequado, para atender os noticiantes, testemunhas e demais envolvidos em casos de assédio e/ou discriminação.
- 5. Afixação de novos cartazes informativos** nas instalações da Sede do TRE-AC, com informações e orientações a respeito do tema e canal de denúncia. Ação realizada em julho/2024.

PLANO DE COMUNICAÇÃO

O plano de comunicação do TRE-AC, para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio Sexual e da discriminação informa que o TRE-AC, ancorado na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, seguida da criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º grau, no dia 18 de fevereiro de 2021, e no 1º grau, em 25 de agosto do mesmo ano.

Menciona também as ações previstas para o período, o público-alvo, as peças e os canais de divulgação das ações.

O público-alvo da campanha discriminada no plano de comunicação são magistradas e magistrados, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, colaboradoras terceirizadas e colaboradores terceirizados.



Art. 9º, Inciso VI, Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, alínea b)

LINK DAS NOTÍCIAS

TRE-AC promove debate sobre violência e assédio contra as mulheres:

<https://www.tre-ac.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Maio/tre-ac-promove-debate-sobre-violencia-e-assedio-contra-as-mulheres-1>

<https://www.tre-ac.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Maio/tre-ac-promove-debate-sobre-violencia-e-assedio-contra-as-mulheres>

TRE-AC promove encontro para combater assédio e violência contra a Mulher:

<https://www.tre-ac.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Maio/tre-ac-promove-encontro-para-combater-assedio-e-violencia-contra-a-mulher>

TRE-AC reforça ações contra assédio:

<https://www.tre-ac.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Julho/tre-ac-reforca-acoes-contra-assedio>

OBSERVAÇÕES

- 1) A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação realiza outras ações que não estão descritas nesse relatório, a exemplo de: a) análise processos de notícia de assédio e discriminação; e b) trabalhos relacionados ao acolhimento dos noticiantes (vítimas).
- 2) Como os eventos relacionados à temática do assédio e da discriminação são direcionados para o público interno, nem todos foram objeto de divulgação no site do TRE-AC.
- 3) De modo geral, as publicações e divulgações são feitas por afixação de cartazes nas instalações dos prédios da Justiça Eleitoral Acreana e publicação/disponibilização de cards na Intranet e-mail e Whatsapp (grupo de servidores e de magistrados) institucionais.
- 4) Em anexo, seguem as comprovações necessárias a respeito da divulgação de eventos e ações sobre o enfrentamento do assédio e da discriminação; Plano de Comunicação; e Cartilha educativa.

ANEXOS

1) **Afixação de novos cartazes** nas áreas comuns dos prédios do TRE-AC, com mensagens de prevenção, orientação e informação sobre canais de denúncia



Cartaz afixado em 22/07/2022, região de bebedouros e banheiros



Cartaz afixado em 22/07/2022, região de relógio de ponto biométrico



Cartaz afixado em 22/07/2022, elevador da Sede do TRE-AC

2) Execução do Projeto "Sementes do Conhecimento", que objetiva disponibilizar, no e-mail, boletim e grupos de *whatsapp* institucionais, **quinzenalmente**, cards com informações sobre assédio moral, sexual, prevenção, enfrentamento, legislação, canais de denúncias, trabalhos desenvolvidos pela comissão etc.;

Ano 4 Edição Nº 33
07 de junho de 2024

BOLETIM QUINZENAL

Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC)





PROCEDIMENTO DE ACESSO VEICULAR - CANCELA

Desde o dia 29 de maio, os condutores de veículos, sejam eles particulares ou oficiais do TRE-AC, devem baixar os vidros dos veículos ao adentrarem e saírem pelo acesso de veículos no prédio sede.

A medida visa facilitar a comunicação entre os vigilantes e os ocupantes dos veículos, garantindo maior segurança e eficiência no controle de acesso de acordo com a instrução normativa N. 67 de 30 de maio de 2023 - TRE-AC.

SEMENTES DE CONHECIMENTO

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE-AC lançou, no dia 29 de maio, o projeto Sementes de Conhecimento. O objetivo é promover o conhecimento e a conscientização sobre o assédio moral e sexual, suas consequências e formas de prevenção, criando um ambiente mais seguro e acolhedor. Ampliar o conhecimento dos magistrados, servidores e demais colaboradores a fim de orientar e conscientizar sobre o assédio moral, sexual e discriminação.

SEMENTES DE CONHECIMENTO

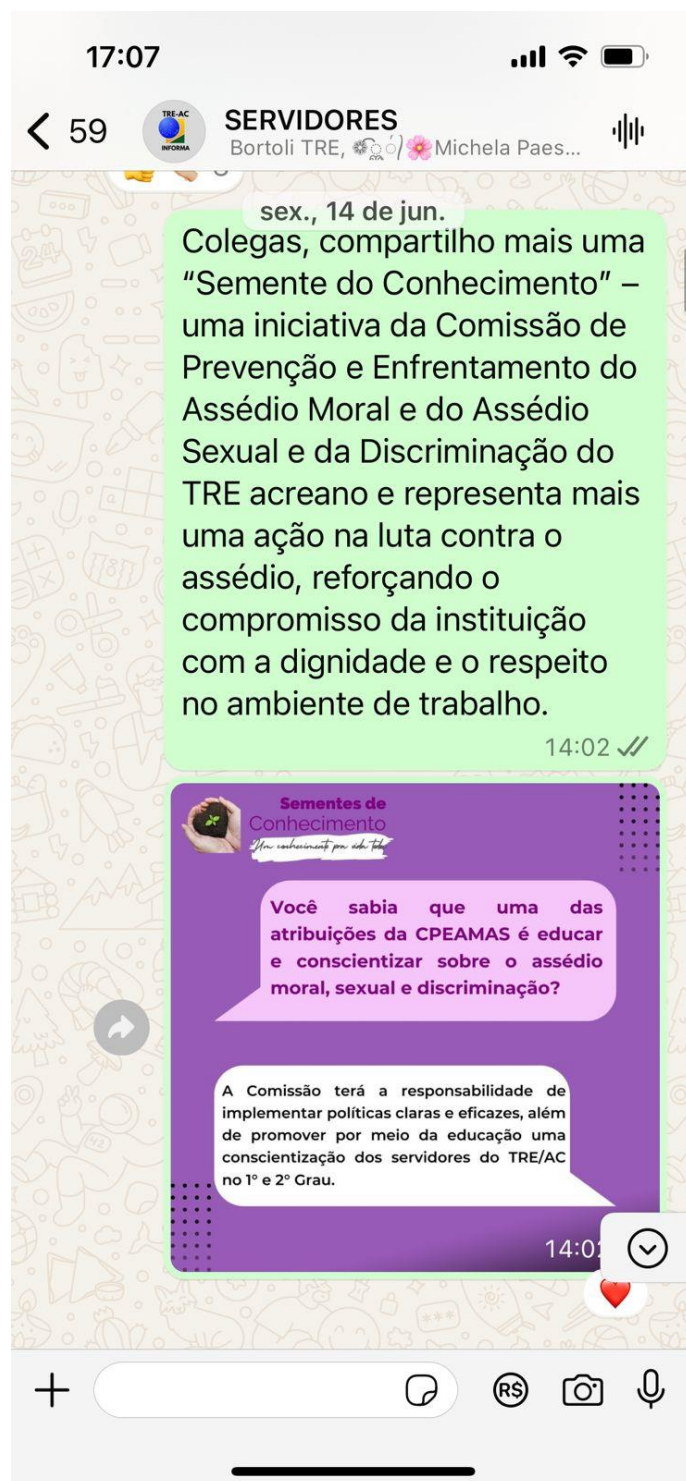
Você Sabia? Que o TRE/AC instituiu a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação?

A CPEAMAS tem o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos. A CPEAMAS foi criada para prevenir, identificar e combater casos de assédio moral, sexual e Discriminação.

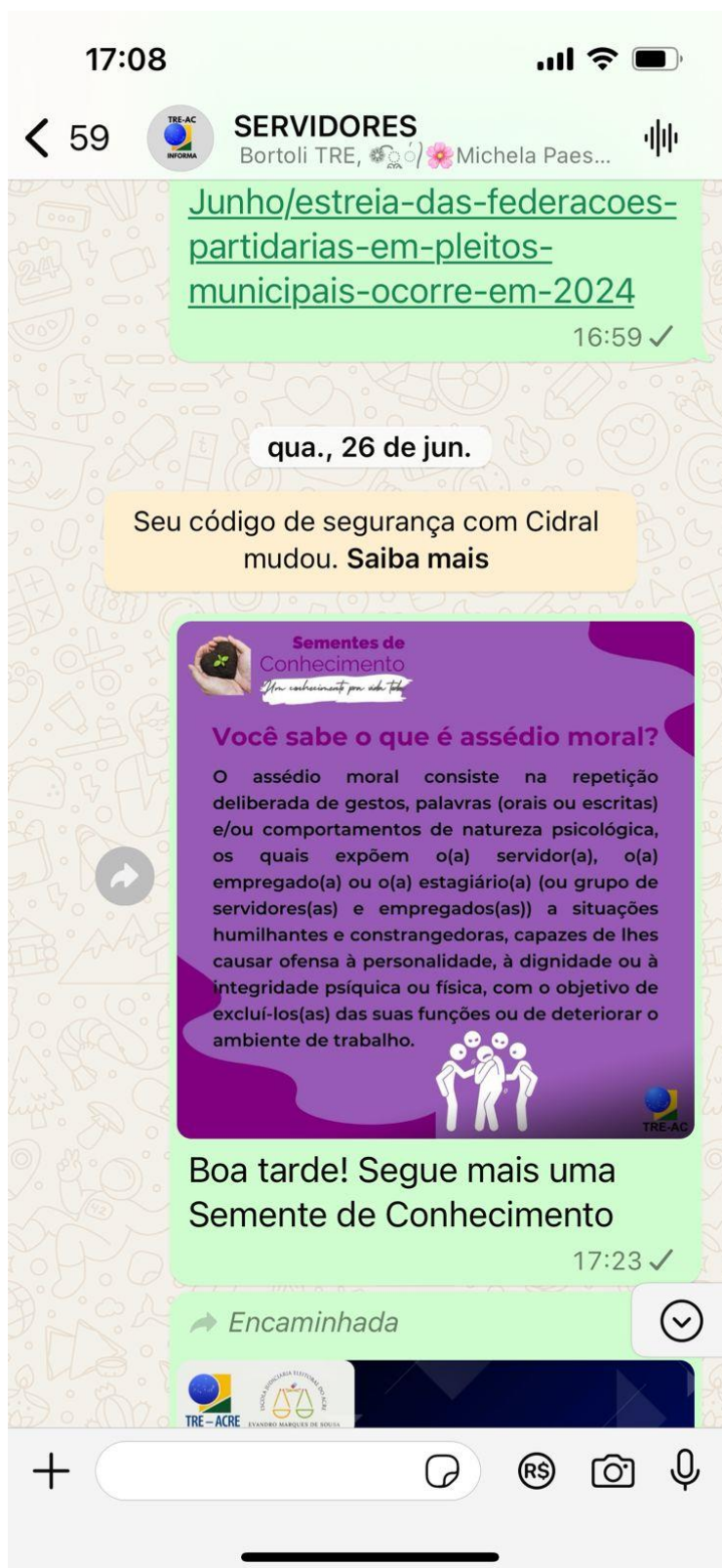



Desenvolvido pela Assessoria de Comunicação Social do TRE-AC
Email: ascom@tre-ac.jus.br

Boletim InformAtivo do TRE-Ac, publicado em 07/06/2024



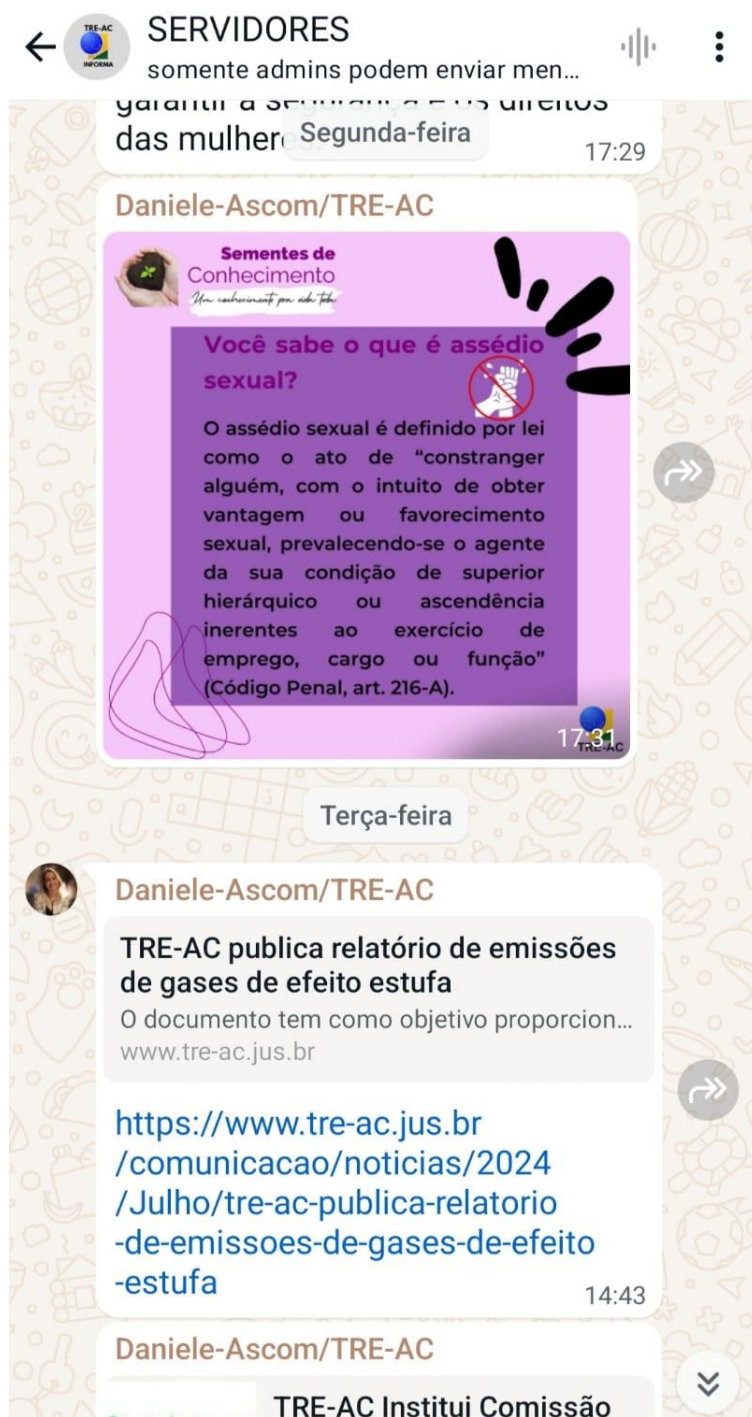
Publicação feita em 14/06/2024



Publicação feita em 26/06/2024



Publicação feita em 11/07/2024



Somente **admins** podem enviar mensagens

Publicação feita em 29/07/2024

3) Palestra para todo o corpo funcional, com o tema: **"Conscientização e Prevenção: combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho"**

CONVITE



Tribunal Regional Eleitoral do Acre

Desafios e Responsabilidades no Combate ao Assédio e à Violência contra a Mulher

Palestrantes



Dra. Louise Santana

Juíza Auxiliar da Presidência do TRE/AC; Titular da 2ª Vara de Proteção à Mulher da Comarca de Rio Branco

"Papel da sociedade no enfrentamento da Violência contra a Mulher"

Dra. Kelley Oliveira

Juíza Eleitoral Substituta - TRE/AC

"Conscientização e Prevenção: Combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho"



Serviço

Data: 29 de maio de 2024

Horário: das 9h às 11h

Local (presencial):
Plenário do TRE-AC

Evento com transmissão online pelo o canal do YouTube do TRE-AC
(link a ser divulgado posteriormente)

Card de palestra realizada em 29/05/2024 no Plenário do TRE-AC

Publicação no Portal do TRE-AC, em 27/05/2024



Registro final de palestrantes e público presente

4) Instalação de Sala de Atendimento: espaço adequado, para atender os noticiantes, testemunhas e demais envolvidos em casos de assédio e/ou discriminação



Acessibilidade | Ouvidoria | Transparência e prestação de contas | i

Tribunal Regional Eleitoral - AC

Serviços eleitorais | Eleições | Partidos | Comunicação | Jurisprudência | Legislação | Serviços judiciais | Institucional

/ Comunicação / Notícias / 2024 / Julho / TRE-AC reforça ações contra assédio

TRE-AC reforça ações contra assédio

Inauguração de sala dedicada e lançamento de cartilha marcam avanço na prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação

16/07/2024 21:03

Em uma ação pioneira e de grande relevância social, o Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC) inaugurou nesta terça-feira, 16, uma sala destinada ao atendimento da Comissão de Enfrentamento e Prevenção do Assédio e da Discriminação e da Ouvidoria da Mulher.

O ato contou com a presença do Presidente do TRE-AC, Desembargador Júnior Alberto; da Membro da Corte e Ouvidora da Mulher, Luzia Faria; da Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º Grau de Jurisdição (CPEAMAS - 2G), Kelley de Oliveira, que também é Membro da

Últimas

Calendário eleitoral: confira as principais datas e os prazos das Eleições 2024

2 ago 10:08

Combate às mentiras: TSE e Aner unem-se a

Anterior Próximo

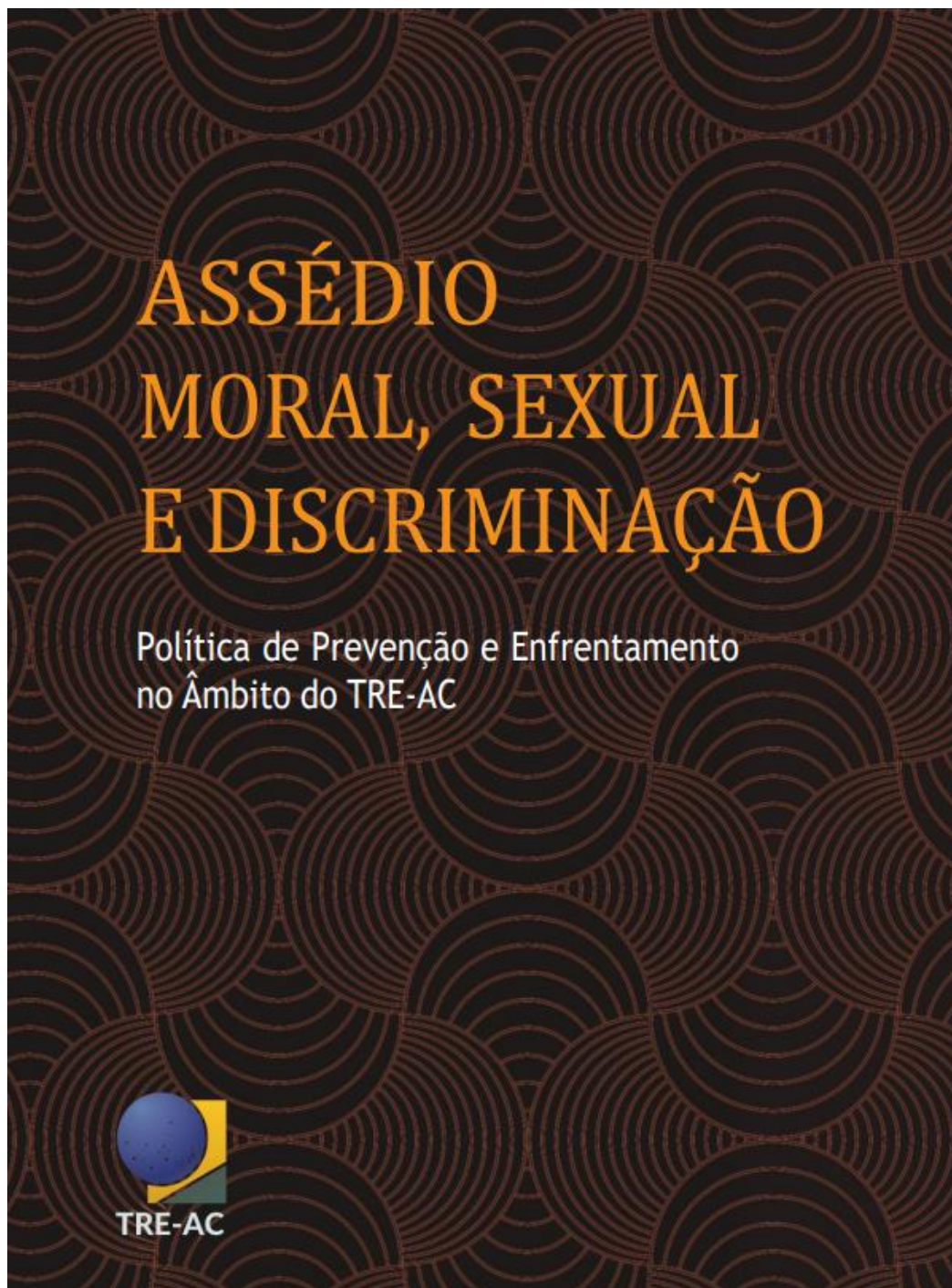
03m 23s de leitura

Publicação de notícia no portal do TRE-AC, sobre a inauguração da sala de atendimento e nova cartilha informativa sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação



Registro da inauguração da sala de atendimento, em 16/07/2024

5) Edição de nova cartilha, com informações novas e atualizadas, utilização de linguagem simples e ilustrativa.



Capa da Cartilha Educativa (inspirada na cartilha do CNJ)



Tribunal Regional Eleitoral do Acre

Plano de Comunicação

2023/2024



Plano de Comunicação para a Campanha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

O que é

Ancorado na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, o Judiciário acreano instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, seguida da criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º grau, no dia 18 de fevereiro de 2021, e no 1º grau, em 25 de agosto do mesmo ano.





Objetivo

Prevenir casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito do TRE-AC, através de orientações a magistradas e magistrados, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, colaboradoras terceirizadas e colaboradores terceirizados sobre as posturas adequadas no ambiente de trabalho.

Para o período 2023/2024, serão empregadas ações como:

- a) edição de nova cartilha-guia, com dicas simples e ilustrativas de como construir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e urbano e sobre o que faça, no caso de prática de assédio ou discriminação;
- b) disponibilização de cartazes e cards, com informações úteis sobre prevenção e enfrentamento da prática de assédio e de discriminação, bem como chamam à reflexão, à conscientização, à sensibilização de todo corpo funcional quanto ao tema; e
- c) realização de palestras e capacitações.

Público-alvo

Magistradas e magistrados, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, colaboradoras terceirizadas e colaboradores terceirizados.



PEÇAS DE DIVULGAÇÃO



- Cartilha
- Cards
- Cartazes

CANAIS DE DIVULGAÇÃO



- Portal do TRE-AC na internet
- Grupos de whatsapp do TRE-AC
- Intranet
- InformAtivo
- E-mail
- Elevadores, corredores e demais ambientes comuns do Tribunal

AÇÕES PREVISTAS E PERÍODO DE DIVULGAÇÃO

A Campanha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação tem caráter permanente, e a Comissão responsável pretende, no período de 01/08/2023 a 31/07/2024, realizar e comunicar as seguintes ações:

- Afixação de novos cartazes nas áreas comuns dos prédios do TRE-AC, com mensagens de prevenção, orientação e informação sobre canais de denúncia;
- Execução do Projeto "Sementes do Conhecimento", que pretende disponibilizar, no e-mail, Boletim e grupos de whatsapp institucionais, quinzenalmente, cards com informações sobre assédio moral, sexual, prevenção, enfrentamento, legislação, canais de denúncias, trabalhos desenvolvidos pela comissão etc.
- Palestra para todo o corpo funcional, com o tema: "Conscientização e Prevenção: combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho"
- Instalação de Sala de Atendimento: espaço adequado, para atender os noticiantes, testemunhas e demais envolvidos em casos de assédio e/ou discriminação.
- Edição de nova cartilha, com informações novas e atualizadas, utilização de linguagem simples e ilustrativa.

NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CALE! DENUNCIE!

ASSÉDIO

NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CALE! NÃO SE CALE! DENUNCIE! NÃO SE CA

PRECONCEITO

DISCRIMINAÇÃO

N
Ã
O

S
E

C
A
L
E

D
E
N
U
N
C
I
E



Ajude a construir um
ambiente de trabalho

SAUDÁVEL

Denuncie!
voceimporta@tre-ac.jus.br



Mais
informações



Sementes de Conhecimento

Daniele Carlos de Oliveira Nunes

sex 14/06/2024 12:04

Para:tribunal <tribunal@tre-ac.jus.br>;

Boa tarde!

Compartilho mais uma "Sementes de Conhecimento" – uma iniciativa da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE acreano e representa mais uma ação na luta contra o assédio, reforçando o compromisso da instituição com a dignidade e o respeito no ambiente de trabalho.



Sementes de Conhecimento
Um conhecimento pra vida toda

Você sabia que uma das atribuições da CPEAMAS é educar e conscientizar sobre o assédio moral, sexual e discriminação?

A Comissão terá a responsabilidade de implementar políticas claras e eficazes, além de promover por meio da educação uma conscientização dos servidores do TRE/AC no 1º e 2º Grau.



Antes de imprimir, pense no seu compromisso com o meio ambiente. Imprima somente o estritamente necessário.

Semente do Conhecimento

Daniele Carlos de Oliveira Nunes

qua 26/06/2024 16:41

Para:tribunal <tribunal@tre-ac.jus.br>;

Dia de compartilhar mais uma Semente de Conhecimento. :)



Você sabe o que é assédio moral?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as)) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.



Antes de imprimir, pense no seu compromisso com o meio ambiente. Imprima somente o estritamente necessário.

Semente de conhecimento

Daniele Carlos de Oliveira Nunes

qui 11/07/2024 18:15

Para:tribunal <tribunal@tre-ac.jus.br>;

Você sabe o que é o assédio moral organizacional?

Se liga na nossa semente de conhecimento desta semana.

At.te;

Daniele Carlos
ASCOM TRE-AC
(68) 98111-9851



**Sementes de
Conhecimento**
Um conhecimento pra vida toda

Você sabe o que é o Assédio moral organizacional?



É o processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).



TRE-AC

Antes de imprimir, pense no seu compromisso com o meio ambiente. Imprima somente o estritamente necessário.

Sementes de Conhecimento

Daniele Carlos de Oliveira Nunes

seg 29/07/2024 17:32

Para:tribunal <tribunal@tre-ac.jus.br>;

Você sabe o que é assédio sexual?



Sementes de Conhecimento
Um conhecimento pra vida toda

Você sabe o que é assédio sexual?



O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).



Antes de imprimir, pense no seu compromisso com o meio ambiente. Imprima somente o estritamente necessário.

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Política de Prevenção e Enfrentamento
no Âmbito do TRE-AC



TRE-AC

TRE-AC

Tribunal Regional Eleitoral do Acre

Presidente

Des. Júnior Alberto

Vice-Presidente e Corregedor Eleitoral

Des. Laudivon Nogueira

Diretora-Geral

Rosana Magalhães

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL
E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 1º GRAU
(CPEAMAS-1G)

Presidente da CPEAMAS - 1G - e Juiz Eleitoral

Erik da Fonseca Farhat

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL
E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 2º GRAU
(CPEAMAS-2G)

Presidente da CPEAMAS - 2G - e Juíza Membro da Corte
Eleitoral

Kelley Janine de Oliveira

EXPEDIENTE

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO (ASCOM)

Assessora de Comunicação

Daniele Carlos

Diagramação

Francisco Almeida

Material inspirado na cartilha do CNJ

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder
Judiciário

2024

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

Alameda Ministro Miguel Ferrante, 224.

Portal da Amazônia - Rio Branco - AC

CEP: 69915-632 - Brasil

Endereço eletrônico: www.tre-ac.jus.br

SUMÁRIO

Introdução.....	4
POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRE-AC da Portaria da Presidência TRE-AC Nº 37/2023 e Nº 237/2023.....	5
Definições.....	6
Assédio moral.....	6
Assédio moral organizacional.....	7
Assédio sexual.....	8
Assédio sexual por chantagem (assédio vertical).....	8
Assédio sexual por intimidação ou ambiental.....	8
Discriminação.....	9
Desdobramentos do assédio.....	10
Composição da Comissão.....	11
Qual o Papel da Comissão?.....	12
Quem pode comunicar à comissão caso de assédio e/ou discriminação?.....	13
Recebida denúncia pela Comissão, quais os próximos andamentos?.....	14
Acolhimento, suporte e acompanhamento.....	15
Onde denunciar?.....	16
Casos Práticos.....	17
É assédio moral / Não é assédio moral.....	17
Exemplo de assédio sexual.....	18
Exemplo de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero.....	18
Exemplo de comportamentos discriminatórios à população lgbtqi+.....	18
Medidas de prevenção.....	19
Site da Política no TRE-AC.....	20

INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Res. CNJ n. 351/2020, institui, no âmbito do Poder Judiciário do País, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, afim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável em suas instituições.

Essa política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

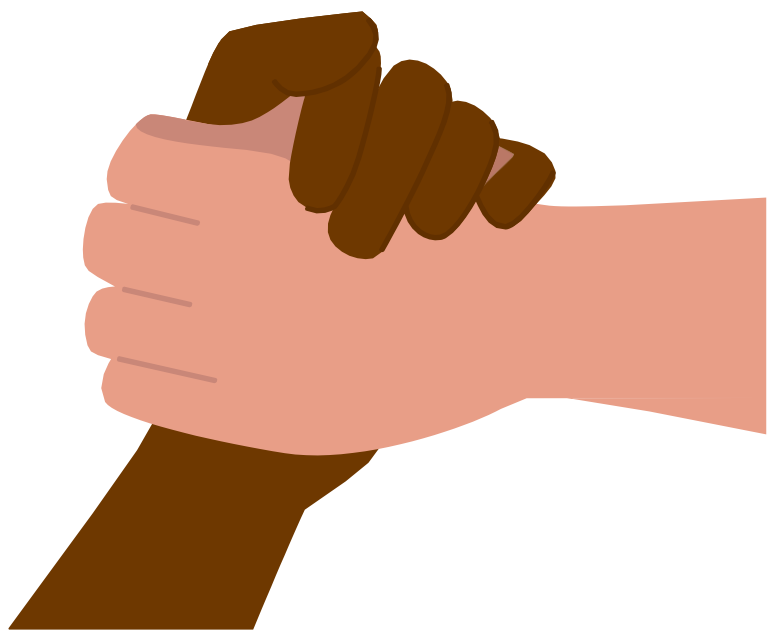
Entre outras questões a norma determina que os tribunais do país instituem comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação, dando-lhe competências específicas para atuar diante de notícias relativas à matéria.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRE-AC

Em atenção à Res. CNJ n. 351/2020, o TRE Acreano editou portarias instituindo duas comissões: uma com competência sobre os casos ocorridos no 1º Grau e outra com competência no âmbito do 2º grau (Portarias Presidência nºs 37/2023 e 237/2023).

Essas comissões devem observar os dispositivos da norma do CNJ e atuar da seguinte forma:

- Prevenir, identificar e combater casos de assédio moral, sexual e Discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos.
- Implementar ações claras e eficazes, além de promover o conhecimento e a conscientização sobre os assédios moral, sexual e a discriminação, suas consequências e formas de prevenção, para magistradas, magistrados, servidoras, servidores e demais colaboradoras e colaboradores.



DEFINIÇÕES

ASSÉDIO MORAL

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem 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. Exemplos: pressão para o atingimento de metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos(as) funcionários(as).



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.

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL)

Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.



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.

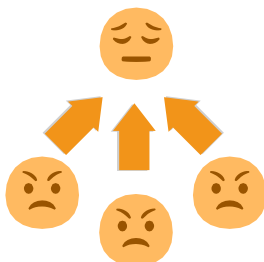


DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO

- **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



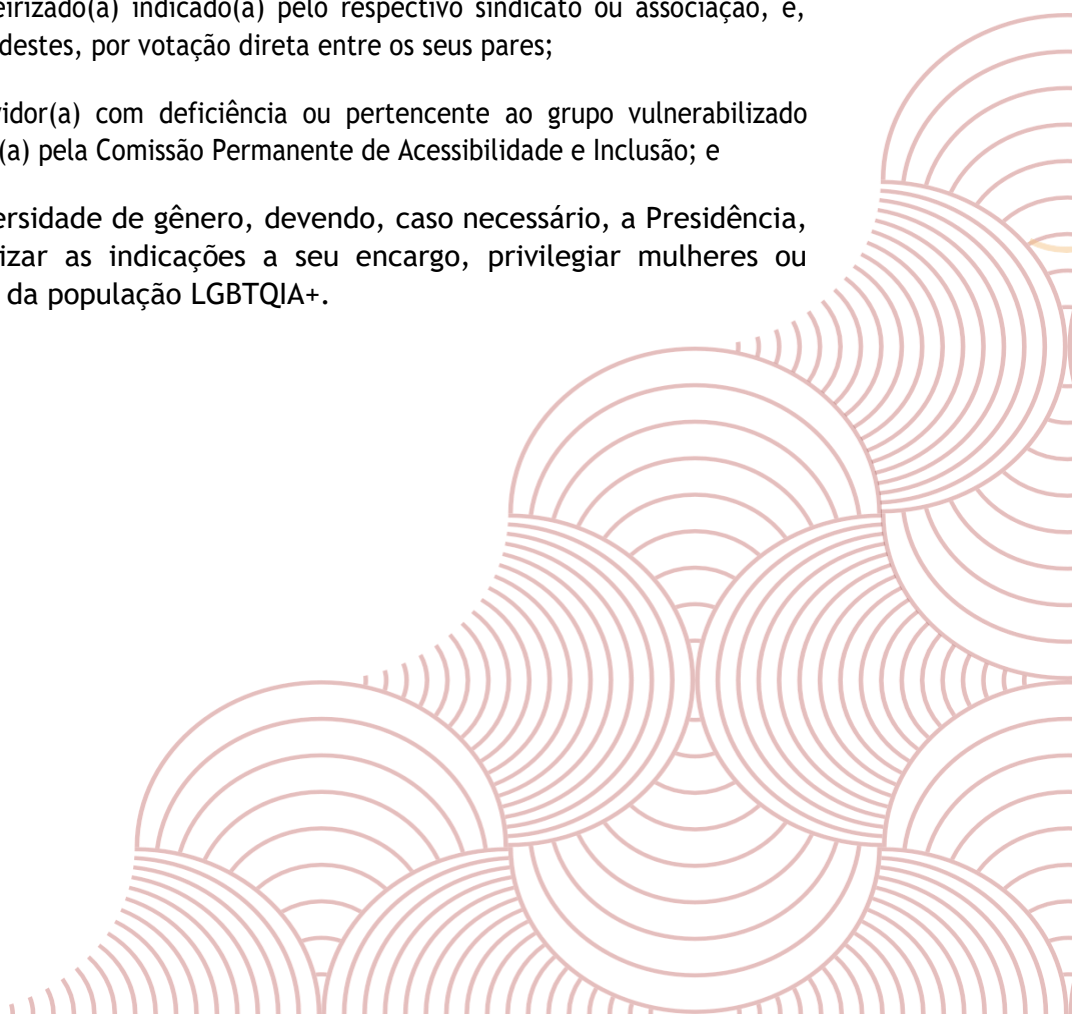
COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

A Res. CNJ n. 351/2020 determina que os tribunais do país instituem comissões de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Essas comissões devem ser permanentes e revistas de caráter autônomo e independente com participação de vários(as) magistrados(as); servidores(as); e terceirizados(as).

A composição dessas comissões deve atender, ainda, a representação da diversidade existente na Instituição, tendo que haver, para tanto, dentre os membros, obrigatoriamente:

- I** - servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- II** - terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- III** - servidor(a) com deficiência ou pertencente ao grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e
- IV** - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.



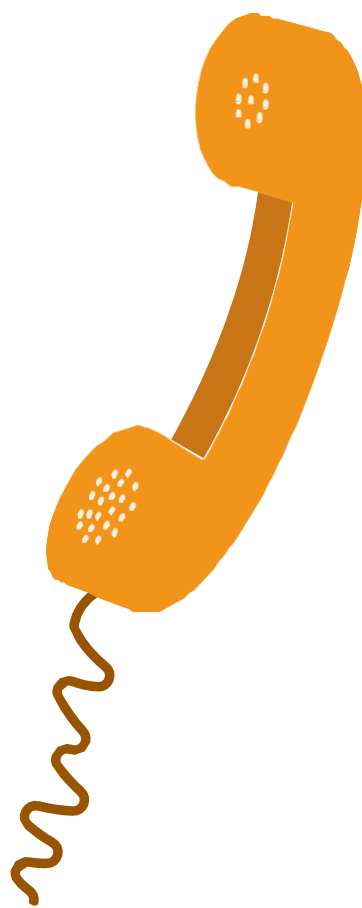
QUAL O PAPEL DA COMISSÃO?

- As atribuições da Comissão 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 do TRE-AC, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

QUEM PODE COMUNICAR À COMISSÃO CASO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada à comissão por:

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



RECEBIDA DENÚNCIA PELA COMISSÃO, QUAIS OS PRÓXIMOS ANDAMENTOS?

- Solicitar providências, conforme o caso, às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a **apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações;**
- Informar à **Área de Acompanhamento de Pessoas** para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar; e
- **Submeter relatório** dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correcional e **acompanhar o bom andamento do caso.**



ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

- Os órgãos do TRE-AC 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 a 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 opções 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.
- Em face dos **riscos psicossociais relevantes**, os(as) 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(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência**, em outra unidade.

ONDE DENUNCIAR?

No canal oficial da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º e 2º Grau (CPEAMAS-1G) e (CPEAMAS-2G).

E-mail: voceimporta@tre-ac.jus.br

Além disso, as unidades abaixo podem ser acionadas.

Ouvidoria, Ouvidoria da Mulher, Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES), COGEP, Corregedoria.

Ouvidoria: ouvidoria@tre-ac.jus.br

Ouvidoria da Mulher: ouvidoriadamulher@tre-ac.jus.br

Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES): cpes@tre-ac.jus.br



CASOS PRÁTICOS

É ASSÉDIO MORAL

- 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(a) 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);
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos 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; e
- 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.

NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de 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);
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a);

IMPORTANTE:

Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral. Para que se caracterize o assédio moral, é necessário haver habitualidade nas agressões e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

EXEMPLO DE ASSÉDIO SEXUAL

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



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/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

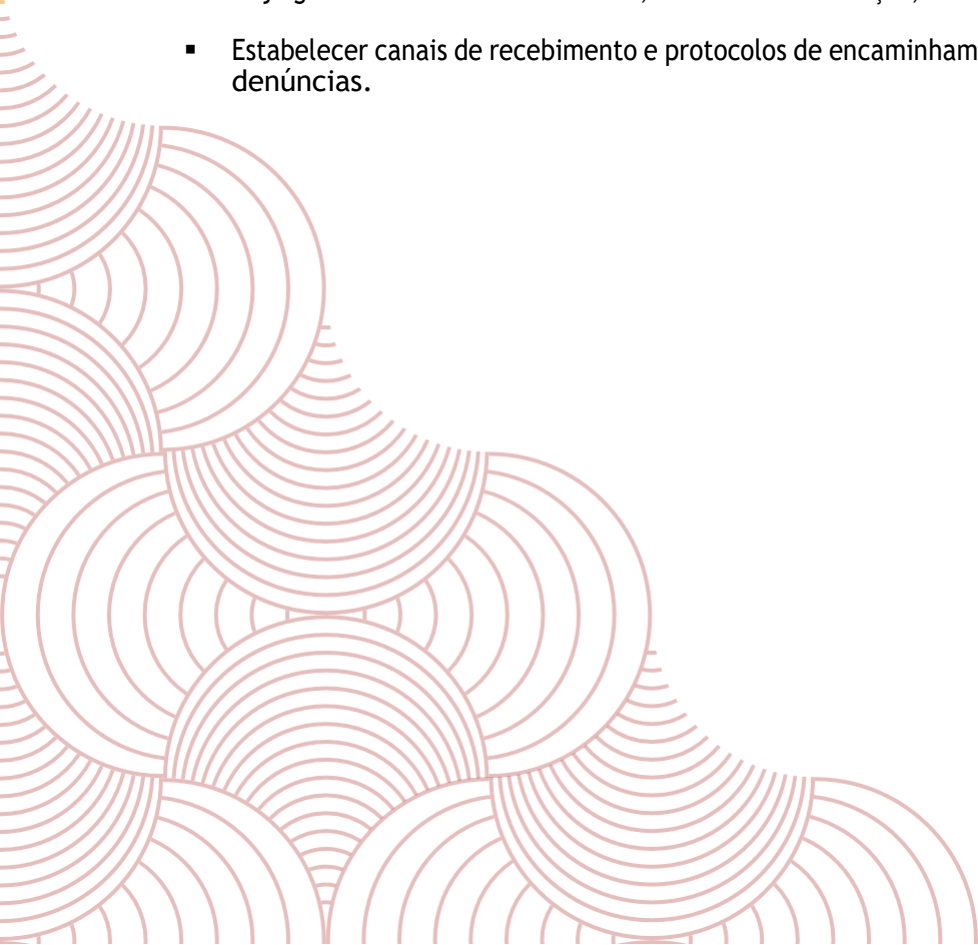


EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIA+

- 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.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

- Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



SITE DA POLÍTICA NO TRE-AC

Saiba mais acessando o Portal do TRE-AC >> Institucional >> Governança e Gestão Institucional >> Comissões e Comitês >> [CPEAMAS-1G](#) e [CPEAMAS-2G](#)

The screenshot shows the website of the Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC). The page is titled "Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau (CPEAMAS-1G)". The left sidebar contains a menu with categories: Institucional (Acordos e convênios, Composição da Corte Eleitoral e Presença em Comissões, Concurso público, Conheça o TRE, Vice-Presidência e Corregedoria Regional Eleitoral, Escola Judiciária Eleitoral) and Governança e Gestão Institucional (Normativos de TI, TRE-AC_Laboratório de Inovação, Projeto AVALIE! Avaliação do atendimento). The main content area displays a table with the following data:

Ano	Pautas	Atas/Resultados/Participantes
2024	Sem reuniões realizadas até a presente data	não há
2023	Atribuições da CEAMAS, Fluxo para recebimento e processamento de notícia de assédio	Atas/Resultados/Participantes tre-ac-cpeamas-1g-ata-2023-01-31 (formato PDF, tamanho 158 kB)
2022		

The screenshot shows the website of the Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC). The page is titled "Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau (CPEAMAS-2G)". The left sidebar contains a menu with categories: Institucional (Acordos e convênios, Composição da Corte Eleitoral e Presença em Comissões, Concurso público, Conheça o TRE, Vice-Presidência e Corregedoria Regional Eleitoral, Escola Judiciária Eleitoral) and Governança e Gestão Institucional (Normativos de TI, TRE-AC_Laboratório de Inovação, Projeto AVALIE! Avaliação do atendimento). The main content area displays a table with the following data:

Ano	Pautas	Atas/Resultados/Participantes
2024	Sem reuniões realizadas até a presente data	não há
2023	Reunião inicial de alinhamento das atividades da comissão após nova composição Composição da Comissão: indicação de colaborador terceirizado; Solicitação de Capacitação; Instituir campanha permanente contra o assédio; Planejar a Semana de Combate ao Assédio (1ª semana de maio)	Atas/Resultados/Participantes tre-ac-cpeamas-2g-ata-2023-02-06 (formato PDF, tamanho 031 kB) tre-ac-cpeamas-2g-ata-2023-02-13 (formato PDF, tamanho 033 kB)



TRE-AC