



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

RESOLUÇÃO Nº ____/2019.

Institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará e dá outras providências.

O Tribunal de Justiça do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais, por deliberação de seus membros na ____ª Sessão Ordinária do Tribunal Pleno, realizada hoje,

Considerando os princípios fundamentais da valorização do trabalho e da dignidade humana previstos no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988;

Considerando que a Política Nacional de Pessoas instituída pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ instituída pela Resolução nº 240/2016, em seu artigo 8º, XIII, dispõe sobre a necessidade de implantação de ações de prevenção e combate a atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

Considerando que a realização de estudo e prevenção ao assédio constitui uma etapa da Ação Estratégica 8.3.1 que visa ampliar as ações de promoção da saúde e qualidade de vida constante do Plano de Gestão do Biênio 2019-2021;

Considerando que a Resolução nº 14 de 1º de junho de 2016, que institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, proíbe expressamente que servidores cometam ou permitam assédio moral, sob pena de responsabilização do autor nos moldes da legislação vigente;

Considerando que é vedado ao servidor referir-se, de modo ofensivo, a servidor público, sob pena de suspensão nos termos do art. 189, da Lei Estadual nº 5.810/1994;

Considerando que ao servidor poderá ser aplicada pena de demissão nos casos de incontinência pública e conduta escandalosa no local de trabalho, nos termos do art. 190, inciso V, da Lei Estadual nº 5.810/1994;

Considerando que o magistrado tem o dever de cortesia e urbanidade para com os colegas e os servidores, nos termos do art. 35, inciso IV, da Lei Orgânica da Magistratura combinado com art. 22 do Código de Ética da Magistratura Nacional;





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

Considerando que o não cumprimento dos deveres previstos no art. 35, da Lei Orgânica da Magistratura importa em aplicação das penalidades previstas no art. 42 da Lei Orgânica da Magistratura;

Considerando que o assédio moral nas relações de trabalho atenta contra a integridade psíquica e física da pessoa humana;

Considerando estudos técnicos acerca da definição do assédio moral, em especial a tradução para língua portuguesa da escala LIPT-60 (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*) com a descrição das condutas que configuram assédio moral e são utilizadas como indicadores em nível mundial;

Considerando a necessidade de promover ações destinadas à construção de um ambiente de trabalho saudável e a importância de buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral no ambiente de trabalho;

RESOLVE:

Art. 1º. Instituir o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal de Justiça do Estado do Pará, com base nos seguintes princípios:

I - valorização do quadro de pessoal da instituição, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;

II - conscientização dos integrantes da instituição sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e

III - promoção de valores éticos, morais e legais;

Art. 2º. Consideram-se para fins desta Resolução:

I - assédio moral: conduta de um agente público ou vários que envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática contra determinado indivíduo, cuja ocorrência frequente (pelo menos uma vez por semana) e por um longo período de tempo (pelo menos seis meses), resulta em considerável sofrimento psicológico, psicossomático e social para a assediado.

II - agente público: todo aquele que exerce emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Poder Judiciário.

III – assediado: pessoa vítima de comportamentos nocivos nesta resolução definidos como assédio moral;





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

IV – assediador: autor das condutas nesta resolução definidas como assédio moral;

Parágrafo único. O assédio moral poderá ser:

I - Vertical: quando os agentes públicos detenham relação hierárquica; e,

II - Horizontal: quando os agentes públicos não detenham relação hierárquica e pertençam à mesma unidade de trabalho.

Art. 3º. Configuram assédio moral, quando realizadas de forma frequente e por longo período de tempo, as práticas abaixo descritas que configuram desprestígio laboral, isolamento, ataques diretos, desprestígio pessoal, manipulação profissional, bloqueio ao progresso, difamação, bloqueio à comunicação, intimidação:

I – Desprestígio laboral: compreende comportamentos que produzem descrédito e desprestígio no trabalho, por meio de comunicações distorcidas, como boatos ou difamação, ou com medidas de desqualificação diretas ou comparativas de um agente com os demais colegas, visando diminuir ou ocultar suas realizações profissionais, tais como:

- a) Calar ou minimizar os esforços, êxitos e sucessos do assediado;
- b) Ocultar as habilidades e competências especiais do assediado;
- c) Informar mal sobre a permanência e dedicação do assediado no trabalho;
- d) Exagerar as falhas e erros do assediado;
- e) Cortar as iniciativas e não permitir o desenvolvimento de ideias do assediado;
- f) Provocar o assediado para obrigá-lo a reagir emocionalmente;
- g) Avaliar o trabalho do assediado de forma parcial, injusta e mal-intencionada;
- h) Controlar o horário de trabalho do assediado de forma muito mais restrita;
- i) Questionar ou contrariar as decisões do assediado de forma recorrente e injustificada;
- j) Negar injustificadamente ou colocar obstáculos e dificuldades diante de pedidos de autorização, seminário/formação ou outra atividade;
- k) Entregar informações confidenciais e negativas sobre o assediado, sem avisá-lo ou dar oportunidade de defesa;

II – Isolamento: compreende comportamentos que conduzem ao isolamento, abandono e afastamento dos colegas, ou relegam intencionalmente o assediado ao ostracismo;

- a) Impedir o contato do assediado com outras pessoas ou todos evitarem contato com ela;
- b) Ignorar o assediado ou tratá-lo como se não o visse;
- c) Atribuir ao assediado um local de trabalho que o mantenha isolado do resto dos colegas;
- d) Proibir os colegas de falar com o assediado;





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

- e) Ignorar a presença do assediado, não respondendo as suas perguntas;
- f) Não olhar ou olhar com desprezo ou gestos de rejeição para o assediado;

III – Ataques diretos: compreende condutas de agressão marcadas pela violência física e psicológica direta, as quais podem resultar em desgaste físico e emocional, bem como danos em bens materiais, tais como:

- a) Atacar o assediado fisicamente sem nenhuma justificativa;
- b) Realizar ataques físicos leves, como advertência;
- c) Ameaçar o assediado com violência física;
- d) Realizar agressões sexuais físicas diretas contra o assediado;
- e) Provocar danos na casa ou no lugar de trabalho do assediado;
- f) Provocar danos aos bens ou automóvel do assediado;
- g) Ocasionalmente gastos, de propósito, para prejudicar o assediado;
- h) Fazer declarações, insinuações ou gestos sexuais dirigidos ao assediado;

IV – Desprestígio Pessoal: compreende comportamentos que visam a humilhação da pessoa, tendo por base as suas características próprias ou pessoais, bem como os seus valores ou crenças, tais como:

- a) Rir de alguma malformação ou defeito físico que o assediado possa ter;
- b) Imitar a forma de andar, a voz ou os gestos do assediado com vistas a sua ridicularização;
- c) Tentar obrigar o assediado a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica;
- d) Tratar o assediado como se fosse um doente mental ou dar a entender que o é;
- e) Criticar ou rir das convicções políticas ou crenças religiosas do assediado;
- f) Fazer colocações jocosas sobre a nacionalidade, procedência ou lugar de origem do assediado;
- g) Dirigir ao assediado insultos ou comentários obscenos e degradantes;

V – Manipulação profissional: compreende agressões dissimuladas, ou não diretas, que são efetuadas de forma sutil, visando privar o assediado dos seus instrumentos de trabalho e informações relevantes para o seu desempenho profissional, bem como persuadir os colegas a abandonarem o assediado, tais como:

- a) Manipular as ferramentas de trabalho de forma a prejudicar o assediado;
- b) Devolver, abrir ou interceptar a correspondência do assediado de forma desautorizada;
- c) Não passar telefonemas ou dizer que o assediado não está;
- d) Privar o assediado de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho;
- e) Perder ou esquecer de forma recorrente os pedidos do assediado;





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

f) Ameaçar as pessoas que apoiam a assediado ou pressioná-las para que se afastem dela;

VI – Bloqueio ao progresso: compreende condutas que visam impedir o progresso profissional do assediado, com o principal objetivo humilhar a assediado e conduzi-la ao fracasso, tais como:

- a) Obrigar o assediado a tarefas absurdas ou inúteis;
- b) Obrigar o assediado a realizar tarefas ou trabalhos humilhantes;
- c) Atribuir ao assediado a realização de tarefas muito inferiores à sua competência;
- d) Atribuir tarefas para as quais o assediado não está preparado, sendo muito provável que fracasse ao realizá-las;
- e) Obrigar o assediado a realizar trabalhos nocivos ou perigosos;
- f) Sobrecarregar o assediado sem cessar com tarefas novas e diferentes;
- g) Não atribuir tarefas novas ao assediado, não tendo este nada para fazer;

VII – Difamação: compreende comportamentos reiterados de críticas e/ou falsos rumores efetuados com o intuito de prejudicar o outro, tais como:

- a) Criticar a vida privada do assediado;
- b) Fazer circular rumores falsos ou infundados sobre o assediado;
- c) Caluniar ou murmurar quando o assediado estiver ausente;
- d) Ridicularizar ou rir da vida privada do assediado;
- e) Ridicularizar o assediado, gozando do mesmo;

VIII – Bloqueio à comunicação: compreende comportamentos que visam impedir o outro de se exprimir, interrompendo-o e o repreendendo a comunicação do assediado, tais como:

- a) Interromper o assediado quando ele fala;
- b) Impedir que o assediado expresse ou diga aquilo que tem a dizer;
- c) Gritar ou repreender o assediado em voz alta;
- d) Criticar o trabalho do assediado de forma pública e/ou injustificada;

IX – Intimidação: engloba as condutas que visam intimidar o assediado por meio de ameaças, tais como:

- e) Ameaçar verbalmente o assediado;
- f) Emitir escritos ou notas de ameaça contra o assediado;
- g) Fazer ligações telefônicas ameaçadoras, insultantes ou acusadoras contra o assediado;





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

Art. 4º. O Programa de que trata esta Resolução englobará as seguintes medidas preventivas e de combate à prática do assédio moral, dentre outras que se fizerem necessárias:

I - produção de material educativo e promoção de debates e palestras educativas;

II - realização de cursos visando à conscientização dos integrantes da instituição para a coibição da prática do assédio moral e adoção de práticas de comunicação não violenta para solucionar os conflitos;

III - monitoramento de informações estatísticas relacionadas às licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral;

IV - disponibilização de canal de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento;

V - realização de pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar a situação das relações interpessoais, questões relacionadas ao assédio moral e promover melhorias na qualidade de vida no trabalho;

Parágrafo único. Os cursos de formação de membros e servidores incluirão conteúdo programático tratando do tema assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 5º. Fica instituída a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CPCA, subordinada a Presidência do Tribunal de Justiça, com a finalidade de propor, analisar e promover medidas preventivas e conciliatórias para o enfrentamento do assédio moral no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará.

Parágrafo único. A CPCA é paritária, autônoma, multidisciplinar e de caráter permanente.

Art. 6º. A CPCA tem as seguintes competências:

I - analisar as reclamações de assédio moral, emitindo relatórios e pareceres técnicos sobre o caso;

II - propor medidas preventivas e de combate ao assédio moral;

III - propor, sempre que possível, soluções não contenciosas para os casos de assédio moral;

IV - assegurar o sigilo necessário à elucidação dos fatos, preservando a intimidade das partes envolvidas;

V - exercer outras atividades correlatas que lhe forem delegadas.





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

Art. 7º. A CPCA será composta por:

I - 01 (um) Desembargador indicado pela Presidência do Tribunal de Justiça, que a presidirá;

II - 01 (um) magistrado indicado pela Presidência do Tribunal de Justiça;

III - 01 (um) servidor indicado pelo Corregedoria de Justiça da Região Metropolitana;

IV - 01 (um) servidor indicado pelo Corregedoria de Justiça da Comarcas do Interior;

V - 03 (três) servidores indicados pela Secretaria de Gestão de Pessoas;

§ 1º Nos casos de suspeição e impedimento, aplica-se o disposto no Código de Processo Civil, procedendo-se à substituição, observada a forma de indicação de cada integrante da comissão.

§ 2º Os integrantes da CPCA serão designados por ato da Presidência, com mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução por igual período.

§ 3º Os servidores de que trata o inciso V deverão, obrigatoriamente, ter, cada um, formação acadêmica em Psicologia, Serviço Social ou Pedagogia e Direito.

§4º. O secretariado da CPCA caberá a um dos servidores indicados pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 8º As reclamações de assédio moral serão endereçadas, por meio físico ou eletrônico, à CPCA pelo ofendido, pela entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos ou pela autoridade que tiver conhecimento do fato, assegurado o sigilo das informações prestadas.

Parágrafo único. Nas reclamações deverão constar, obrigatoriamente, as seguintes informações:

- a) o nome e a qualificação do ofendido;
- b) o nome do suposto autor do fato;
- c) a descrição circunstanciada dos fatos e a indicação de elementos que comprovem a conduta do autor indicato;
- d) autorização do ofendido, quando a reclamação não for de sua autoria;

§1º. Caso exista mais de 01 (um) ofendido, a reclamação poderá ser conjunta ou individual, esta última na hipótese de apenas 01 (um) ofendido formular reclamação.





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

§2º. A reclamação conjunta poderá ser apresentada em um único formulário com a identificação e assinatura de todos aqueles que anuíram com a reclamação.

Art. 9º Recebida e autuada a reclamação, será efetuado o sorteio do relator entre os servidores indicados pelo órgão correccional para que, no prazo máximo de 10 (dez) dias:

I – Determine o arquivamento, quando não atendidos os pressupostos previstos no art. 8º;

II- Notifique o suposto autor para entrevistas presenciais;

II - Relate e submeta o caso a análise da CPCA.

Art. 10. Considerando os fatos apresentados, a CPCA estudará e proporá, quando possível, soluções não contenciosas que visem a sensibilização das partes, o resgate de relações interpessoais abaladas e a harmonia no local de trabalho.

Art. 11. As soluções indicadas serão apresentadas prioritariamente ao ofendido, assegurando a oitiva do mesmo antes da efetivação.

Art. 12. Após a realização das soluções não contenciosas, a CPCA convidará as partes envolvidas para monitoramento e avaliação da metodologia aplicada em até 30 (trinta) dias da sua realização.

Art. 13. Obtido êxito na metodologia aplicada, será elaborado termo de compromisso a ser assinado pelas partes e pelos integrantes da CPCA, nele constando as soluções acordadas e a extinção do procedimento no âmbito da comissão.

Art. 14. Não sendo aplicável o artigo anterior, deverá a CPCA, no prazo de 10 dias, deliberar:

I - pelo arquivamento, mediante decisão fundamentada; ou,

II - pela remessa do expediente à Corregedoria da Região Metropolitana ou das Comarcas do Interior, quando vislumbrada falta funcional que deve ser apurada pelos órgãos internos competentes;

§1º. As decisões finais da CPCA serão tomadas por maioria simples de seus integrantes e, havendo empate, decidirá o Presidente da comissão.

§2º. As decisões da CPCA serão irrecorríveis.

§3º. A Corregedoria da Região Metropolitana ou das Comarcas do Interior deverá remeter expediente ao Procurador-Geral de Justiça ou à Promotoria de





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

Justiça do Ministério Público do Estado do Pará com atribuições específicas, quando vislumbrada a ocorrência de qualquer delito.

Art. 15. Os integrantes da CPCA desempenharão as atividades afetas à comissão com preferência sobre suas atividades ordinárias.

Art. 16. A reclamação sobre fato constante de denúncia em análise no CPCA poderá ser encaminhada à Corregedoria da Região Metropolitana ou das Comarcas do Interior, a qualquer tempo, diretamente pelo ofendido ou qualquer das partes envolvidas.

Art. 17. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal de Justiça ouvida a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CPCA

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação.

Belém, de novembro de 2019.



Assinado digitalmente por MARIA DE LOURDES CARNEIRO LOBATO.
Documento Nº: 2366671.14774700-5370 - consulta à autenticidade em <https://apps.tjpa.jus.br/signa-autenticidade/>



PAMEM201950675A