



GESTÃO HUMANIZADA – OFICINA 02 – ENCONTRO DAS COMISSÕES 2024

QUESTÕES POSTAS PARA DEBATE (manhã e tarde)

- 1 – Quais os limites das responsabilidades dos(as)gestores(as) e da comissão na prevenção e enfrentamento do assédio?
- 2 – Na sua opinião, todos(as) os(as gestores(as) têm consciência de que estão praticando condutas tipificadas como assédio?
- 3- Quais práticas específicas podem ser implementadas no ambiente de trabalho para promover uma cultura de respeito mútuo?
- 4 – Você se sente preparado(a), pessoal e tecnicamente, para exercer um papel de acolhimento e condução de casos de assédio? Quais são os seus pontos de destaque na competência para esse papel e o que pode ser aperfeiçoado?

IDEIAS E BOAS PRÁTICAS COLHIDAS NA OFICINA 02 :

I - CRIAR ESPAÇO DE FALAS - PROGRAMA TE ESCUTA– TRE 4 – serve para acolher o servidor com problema (não só de assédio), podendo ser presencial ou virtual.

Lugar para que se expresse as emoções.

Gestores terem falas ativas em prevenção e enfrentamento ao assédio e também para valorizar os membros da equipe que se posiciona e fale as suas equipes.

Ter elementos como lenços descartáveis, água, oferecer um abraço, etc.

II - OFICINAS DE JUSTIÇA RESTAURATIVA – nas comarcas e na semana de enfrentamento – feito com os gestores e alguns se identificavam como assediadores e que não tinham essa consciência. JUSTIÇA RESTAURATIVA – CIRCULO DE RJ – GUIA que está no site do TRF4 região – procedimentos restaurativos em casos de assédio e discriminação – no CEJURIS .

III – MEMBROS DAS COMISSÕES OU SUBCOMITÊS SERVIDOR EXCLUSIVO(secretária) E MULTICLIPLINARIEDADE– para as comissões de 1º e 2º grau.

TJBA – Conta com um psicólogo para atuar na comissão.

IV – ESPAÇO DE ESCUTA - Sala preparada e exclusiva para atendimento – CPEAMAS – Sala de acolhimento. Muitos Tribunais não têm salas ou espaços próprios para o acolhimento.

V - MASCOTE (No TRSC elefante lilás que representa várias vertentes, a exemplo do luto) e, em seguida, abriu o concurso para criação de um mascote (venceu o nome AURORA), um novo dia, esperança. Usado como bastão de fala nas rodas de conversas. Serve para desestressar e para quebrar o gelo.

VI – GESTORES E NOTICIADOS EM ASSÉDIO - PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA EM CURSO OFERECIDOS, SOBRETUDO QUANDO AO LETRAMENTO SOBRE ASSÉDIO - Nesses eventos a comissão se apresentar aos participantes do grupo

VII - DIAGNÓSTICO – O que fazer após ter esse mapeamento e diagnóstico – o que fazer como ele? Se não for pagar agir, melhor não fazer. Contratação de empresas externas sem vínculo com a instituição para fazer a isenção.

VIII - DUALIDADE ENTRE O ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO – Encaminhamento de forma sigilosa para ir direto para a Presidência e Corregedoria, de forma sigilosa e com consentimento da vítima.

IX – MELHORA DA NORMATIZAÇÃO – melhorar a Res 351/2020 - não assumir funções investigativa.

Sobre limite – membro de comissão acompanhar na oitiva – caso em que o agressor estaria presente na oitiva – A participação de membro da comissão não seria prudente – respeitar a vontade

X - MANUAIS - Manual de letramento – condutas aceitáveis e não aceitáveis. Limites de uso de celular – NETIQUETA

XII - EVENTOS DE VALORIZAÇÃO (ex: atingimento de metas) – SELO DE META QUALITATIVA para os tribunais que estão cumprindo as metas referentes a prevenção do assédio – presenteísmo, saúde e gestão de pessoas, acessibilidade, adaptação.

Almoços, cafés ou lanches para comemorar ou debater as práticas e o desenvolvimento das comissões.

XII – COMISSÃO ITINERANTE: Visitações em loco para situações de assédio.

XIII – CAPACITAÇÃO EM ÁREAS DIVERSAS –

- EM ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - obrigatória para casos de GESTORES. Cursos de gestores, *on line*.
- CURSO DA CVV (Centro de Valorização da Vida) prevenção sobre suicídio.
- ESCUTA DIFERENCIADA
- CNV – COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA
- EMPATIA E RESILIÊNCIA
- GESTÃO HUMANIZADA
- GRADUAÇÃO EM NOVOS SABERES como, por exemplo: Psicologia, Psicanálise, etc.
- CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE OS PAPEIS DOS GESTORES
- RODAS DE CONVERSA
- ACOLHIMENTO PARA OS NOTICIADOS (que também sobrem)
- PSICOEDUCAÇÃO - EM ATENDIMENTO (PRÁTICA) –como atender, como acolher, etc. Como acolher sem ser psicólogo.
- ‘BRIGADISTAS EM SAÚDE MENTAL’.
- CAPACITAÇÃO PARA PESSOAS DO RH que pode ser porta de recebimento de notícias.

XIV – DIVULGAÇÃO:

PÍLULAS DE DIVULGAÇÃO – E-mail, totens e os cartazes – ‘Quem somos’ e ‘onde nos encontrar’ com a divulgação da foto dos membros e canal de contato.

QR CODES espalhados no fórum onde segue diretamente para a comissão

XV – AUTOCUIDADO - Os membros das comissões serem atendidos por profissionais da saúde mental.

Dificuldade de atendimento – RESSENTIR

XVI – DEFINIÇÃO DE PAPÉIS - Papel do membro da comissão - MEDO de ser pontado como o delator ou entregador.

Membro de comissão não deve acompanhar noticiantes em escutas e/ou coleta de depoimentos.

Não a omissão.

XVII – RESPONSABILIZAÇÃO DO NOTICIADO - O que vai acontecer após a notícia

XVIII – AVALIAÇÃO – avaliação 360 em relação

XIX – FORMA DE ELEIÇÃO À COMISSÃO – vocação para participar- por vocação, disponibilidade, capacitação *on line* e presencial

Respostas obtidas nos grupos

QUESTÃO 01 – LIMITES – Usam o que tem na 351-

Eleição e membros com mandatos alternados para manter a continuidade dos trabalhos e não ter quebra.

QUESTÃO 02 -

- Gestão humanizada, SIGILO – o Gestor - poder se compreender na consciência dos limites de gestão.

- O uso da autocrítica e do letramento em assédio para se enxergar as situações em que podem ser

Tanto o assédio sexual (no sentido amplo) – sempre o agressor tem consciência, mas pode ser situações em face do machismo pode não ter consciência.

Em casos do assédio moral o agressor em regra não tem consciência do agressor e pode ser um sintoma do assédio organizacional com conduta reproduzida em face da cultura da instituição.

Olhar do ponto de vista da vítima – ato indesejado (impor a cessação).

MEDO de ser pontado como o delator ou entregador.

QUESTÃO 03 – Contradição e validação de assédio por gestão nos casos de concessão de selos e premiações.