



JF5
EM REDE

MANUAL DE ACOLHIMENTO

Procedimentos para casos envolvendo notícias de assédio e discriminação na Justiça Federal da 5ª Região

REALIZAÇÃO

Justiça Federal da 5ª Região

PRESIDENTE DO TRF5

Des. Federal Fernando Braga Damasceno

VICE-PRESIDENTE DO TRF5

Desa. Federal Germana de Oliveira Moraes

CORREGEDOR REGIONAL DO TRF5

Des. Federal Leonardo Henrique de Cavalcante Carvalho

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA
DISCRIMINAÇÃO DO TRF5

Desa. Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca

IDEALIZAÇÃO E REDAÇÃO

Caio Diniz Fonseca

Cybelle Lúcia da Costa Lemos

Lianne Pereira da Motta Pires Oliveira

Madja de Sousa Moura Siqueira

REVISÃO

Francisco Guerrera Neto

Heloísa Silva de Melo

Lauro Henrique Lobo Bandeira

Lidiane Vieira Bomfim Pinheiro de Meneses

Liz Corrêa de Azevedo

Rogério Gonçalves de Abreu

DESIGN

Lianne Pereira da Motta Pires Oliveira

Cybelle Lúcia da Costa Lemos

Fernanda de Sena Silva (estagiária)

Maio de 2024

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 3

VISÃO GERAL DO FLUXO DE ACOLHIMENTO JF5 4

ETAPAS DO FLUXO DE ACOLHIMENTO JF5 5

1. RECEBIMENTO 6

2. ACOLHIMENTO 8

3. DELIBERAÇÃO 14

4. COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS 16

5. DILIGÊNCIAS 17

6. DEVOLUTIVA 20

APRESENTAÇÃO

Prezados colaboradores da Justiça Federal da Quinta Região,

Apresentamos a primeira versão do Manual de Acolhimento das Comissões de Assédio e Discriminação da JF5, um símbolo do primeiro trabalho da rede colaborativa formada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPAMAS) das Seções Judiciárias que compõem a Quinta Região, sob a coordenação da CPAMAS do TRF da Quinta Região.

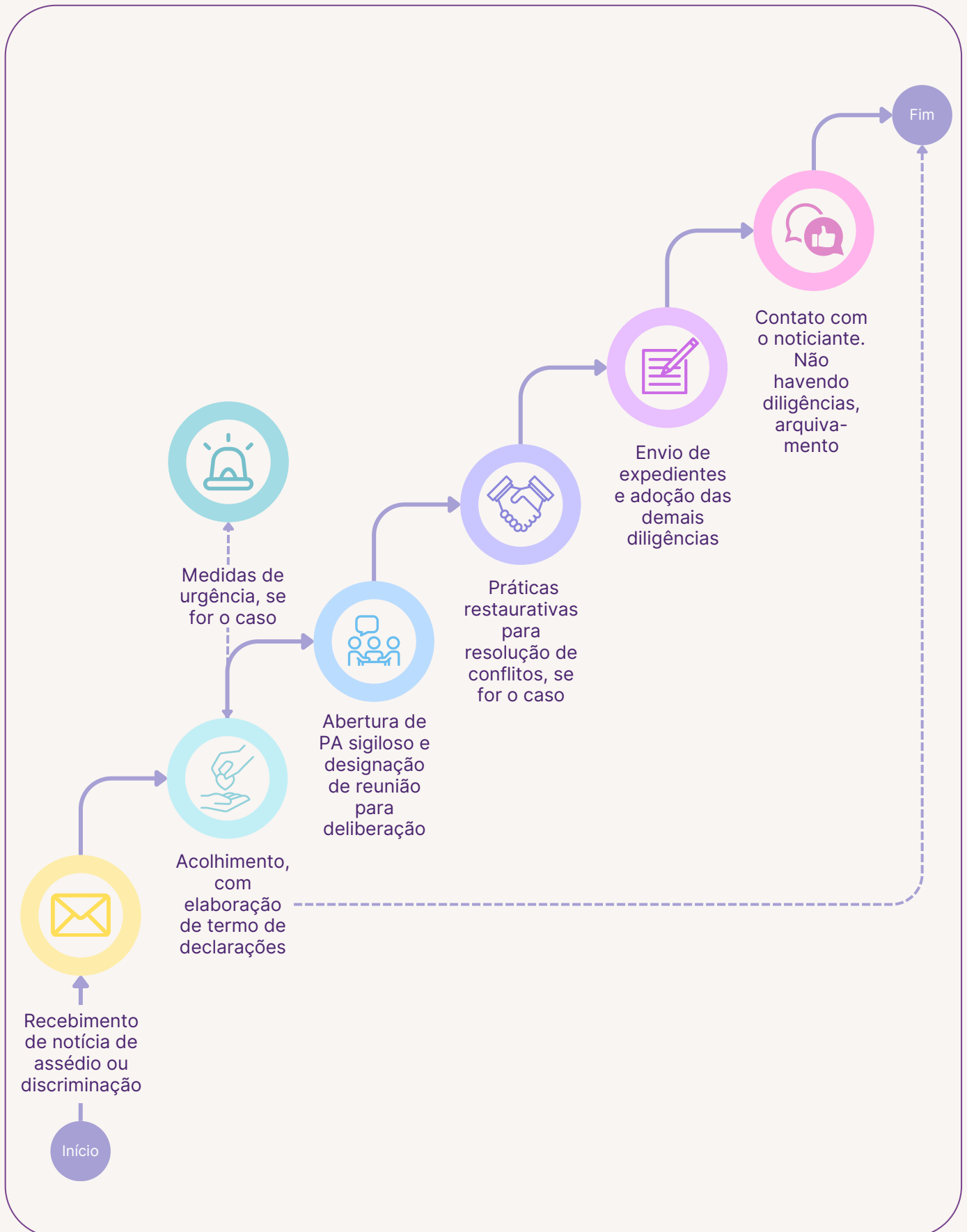
Este guia foi desenvolvido em conformidade com a Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (e suas atualizações subsequentes), com o objetivo de estabelecer um procedimento padrão e transparente para o tratamento de notícias de assédio e discriminação em nossa região.

O objetivo deste guia é assegurar que cada membro das Comissões esteja bem informado e equipado para agir de maneira eficaz e justa. Ao uniformizar os procedimentos, garantimos clareza e segurança para todas as partes envolvidas, tanto para a parte notificante, quanto para os membros das Comissões responsáveis por seu acolhimento.

Idealizado inicialmente na Seção Judiciária do Rio Grande do Norte e compartilhado com os demais órgãos da JF5, o material foi submetido a um período de revisão, discussões e debate, passando a refletir as melhores práticas consensualmente acordadas entre os órgãos da JF5.

Nossos sinceros agradecemos a todos que contribuíram para a elaboração deste guia, que permanece aberto a sugestões, para seu contínuo aprimoramento. Esperamos que o material seja um valioso apoio para o trabalho das Comissões.

VISÃO GERAL DO FLUXO DE ACOLHIMENTO JF5



ETAPAS DO FLUXO DE ACOLHIMENTO JF5

1. Recebimento

As comunicações poderão ser recebidas por e-mail específico, por formulário na Intranet ou diretamente por membro da Comissão, através de contato telefônico ou via *chat* virtual (*Teams, WhatsApp* etc) com ou sem intermediação de terceira pessoa.

2. Acolhimento

Em relatos de situações de assédio ou discriminação, será designado um ou mais membros da Comissão para realizar o acolhimento, com elaboração de termo de declaração sobre os fatos. Deve ser facultado à pessoa notificante a escolha do(s) membro(s) pelo(s) qual(is) deseja ser atendida. O atendimento deve pautar-se pelo exercício da escuta ativa e respeito à vontade da pessoa notificante.

3. Deliberação

Após o acolhimento, caso seja necessário, o membro acolhedor poderá solicitar reunião para deliberação da Comissão sobre as medidas a serem adotadas, inclusive de urgência.

Ao final, será lavrado o termo de declarações, com abertura de processo específico no SEI, se necessário, com a preservação do sigilo das informações.

Caso a notícia não configure assédio ou discriminação, será lavrado termo de atendimento, para fins estatísticos, no processo SEI destinado a registrar as ações da Comissão.

4. Composição de conflitos

Em sendo o caso, serão designados membros da Comissão para promoverem tentativas de solução pela via da conciliação e/ou demais práticas restaurativas, a critério da pessoa notificante.

5. Diligências

A Comissão adotará as providências cabíveis com vistas aos encaminhamentos necessários aos setores competentes com atribuições para apuração dos casos, acolhimento das possíveis vítimas e execução de outras medidas. Sugere-se a conclusão desta etapa em até 30 (trinta) dias.

6. Devolutiva

Após a adoção de todas as medidas cabíveis, a Comissão entrará em contato com o notificante a fim de informar-lhe as providências adotadas e verificar possíveis pendências. Com a solução da demanda, o processo deverá ser arquivado no SEI.

1. RECEBIMENTO



Resolução CNJ
351/2020

Art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário 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.

§ 1º Ao registrar a informação as Comissões devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação – Anexo II – e formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário – Anexo III. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

§ 2º 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. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

As comunicações com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação poderão ser feitas por qualquer pessoa que tenha notícia ou seja vítima de situação, atual ou passada, que possa caracterizar assédio ou discriminação envolvendo servidores(as), colaboradores(as) terceirizados(as), estagiários(as), residentes, voluntários(as) e magistrados(as) da Justiça Federal, pelos seguintes canais:

Canais de Acolhimento



E-mail específico da Comissão, cujo acesso será facultado a todos os membros do colegiado.



Formulário próprio na Internet ou Intranet, denominado "Canal de Acolhimento".



Contato telefônico com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa.



Contato direto (presencial) com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa.



Contato por aplicativo de mensagens com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa.

Ao ser contatado diretamente a respeito do interesse de alguém em prestar informações ou em solicitar esclarecimentos à CPAMAS, qualquer integrante da Comissão poderá realizar o atendimento presencialmente, por contato telefônico ou por chamada de vídeo, a depender da disponibilidade do(a) comunicante, colhendo o termo de declarações respectivo, mediante autorização da pessoa atendida.

No caso de não haver autorização para a atuação, o(a) comunicante será esclarecido verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da Comissão ao acolhimento, sem prejuízo de registro para fins estatísticos e de criação de políticas institucionais.

Diante do recebimento de notícia de fato que possa caracterizar situação de assédio ou discriminação por intermédio de quaisquer dos canais de comunicação disponíveis, em havendo autorização expressa da pessoa noticiante para o registro, a(o) Presidente do colegiado determinará a abertura de procedimento administrativo de caráter sigiloso no SEI (Solicitação de Informações Sigilosas), no qual constará o inteiro teor da mensagem ou relato.

Em todas as situações, deverá ser formalizada resposta ao comunicante por e-mail, que pode ser reforçada por contato telefônico ou pessoal.

2. ACOLHIMENTO



Art. 8º 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.

Art. 9º 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.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 10. A área responsável pelo acolhimento atuará 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. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

Art. 11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de 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 servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

(...).

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.



Resolução CNJ
351/2020

Em relatos de situações que possam caracterizar assédio ou discriminação recebidos por e-mail ou formulário próprio da Comissão, será designado, pelo(a) Presidente, um ou mais membros da Comissão para realizar o atendimento individualizado ou ao grupo de comunicantes, elaborando termo de declaração sobre os fatos, conforme modelos propostos adiante.

Sempre que possível, será facultado à pessoa notificante escolher o(s) membro(s) da Comissão por quem deseja ser escutada. Ainda, nas situações em que não haja predileção da pessoa notificante por alguém, deverá ser observado um sistema de rodízio entre os integrantes da Comissão, verificando-se, ainda, a conveniência de atendimento por integrante de determinado gênero ou ocupante de determinado cargo/função (ex.: em determinada situação, é possível que um estagiário se sinta mais confortável conversando com o representante da Comissão que ocupe a mesma função no âmbito da instituição).

Nos casos em que qualquer membro da Comissão for contatado diretamente pela pessoa interessada em prestar declarações sobre notícia de fato, poderá, desde logo, colher as declarações nos moldes dos termos propostos, ainda que não seja possível comunicar previamente os demais integrantes do colegiado. Entende-se que, nas hipóteses de contato direto com um dos integrantes da Comissão, já houve manifestação de interesse do depoente em ser ouvido por determinada pessoa, devendo tal opção ser respeitada.

Não obstante, em todas as hipóteses cabe ao membro da CPAMAS prestar esclarecimentos sobre a atuação da Comissão, seus canais de comunicação e sua composição.

Havendo disponibilidade do declarante, será colhida sua assinatura com a subsequente digitalização do documento. Caso contrário, o termo poderá ser assinado pelo membro da Comissão, com relato circunstanciado do depoimento prestado.

O acolhimento à pessoa notificante deverá seguir as diretrizes constantes neste Manual de Acolhimento, com observância do Protocolo estabelecido no Anexo II e do formulário de avaliação de risco sugerido no Anexo III, da Resolução n. 351/2020.



MEDIDAS DE URGÊNCIA

Apurada a necessidade de preservar a saúde e a integridade física e moral da pessoa notificante, a Comissão poderá sugerir às autoridades responsáveis, a adoção de medidas de urgência, entre outras:

- a) proteção das pessoas envolvidas;
- b) preservação das provas;
- c) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- d) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

A adoção das medidas será condicionada à anuência da pessoa notificante.

MODELO DE TERMO DE REGISTRO ACOLHIMENTO

DOCUMENTO PARA FINS ESTATÍSTICOS
(art. 14, § 4º, da Resolução no. 351/2020 do CNJ)



TERMO DE REGISTRO DE ACOLHIMENTO PARA FINS ESTATÍSTICOS

Declaro, fins estatísticos internos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da JF5 (CPAMAS) e de construção de políticas públicas, nos termos do art. 14, § 4º, da Resolução nº 351/2020 do CNJ, que, na condição de membro da referida Comissão, fui contatado(a) pessoalmente/por telefone/ por e-mail institucional/por Teams/Whatsapp, no dia XXXX, tendo a pessoa interessada solicitado que não fosse realizado o registro do relato.

Como diligência inicial, prestei esclarecimentos sobre o papel da CPAMAS e procedi ao agendamento de uma reunião para atendimento, pessoalmente/por telefone/ por e-mail institucional/por Teams/Whatsapp.

Na data designada, após informar-lhe de que seria resguardado o sigilo, ouvi o relato da pessoa interessada, a qual foi cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da CPAMAS ao acolhimento, conforme preconiza o art. 14, § 3º, da Resolução nº 351/2020 do CNJ,

Local/data.

Membro da CPAMAS

MODELO DE TERMO DE DECLARAÇÃO NOTICIANTE

DOCUMENTO SIGILOSO



TERMO DE DECLARAÇÃO NOTICIANTE

No dia XXX, às Xh, por intermédio do Microsoft Teams/presencialmente, compareceu, perante este membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da JF5 - CPAMAS, o servidora servidora/colaborador(a)/estagiário(a) XXXX, a qual solicitou a preservação do sigilo quanto aos seus dados pessoais.

Tendo sido inicialmente esclarecida a atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da JF5, bem assim a garantia do resguardo do sigilo das informações e de seus dados pessoais, conforme preconiza a Resolução no. 351/2020 do CNJ, foi prestado o seguinte depoimento:

“Que XXXXXXXX; que XXX; que gostaria de atendimento; que precisa disso e daquilo e tal e tal”.

Encerradas as declarações, a colaboradora foi informada da disponibilidade da CPAMAS, inclusive por intermédio de seus demais membros, para atendê-la e adotar as medidas que se façam necessárias no âmbito de suas atribuições institucionais.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, cujo termo segue assinado por mim, membro da CPAMAS, que o digitei, e pelo(a) declarante.

Local/data.

Declarante

Membro da CPAMAS

MODELO DE TERMO DE DECLARAÇÃO MEMBRO

DOCUMENTO SIGILOSO



TERMO DE DECLARAÇÃO MEMBRO

Declaro, para fins de registro e acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da JF5 (CPAMAS), que, na condição de membro da referida comissão, fui contatado(a) pessoalmente/por telefone/por Teams/ Whatsapp em minha linha pessoal/por meu e e-mail institucional, no dia XXXX, às Xh, por Fulano(a) de Tal, que solicitou a preservação do sigilo de seus dados pessoais, a respeito de possível relato de ocorrência a ser objeto de acompanhamento pela CPAMAS.

Como diligência inicial, prestei esclarecimentos sobre o papel da CPAMAS e procedi ao agendamento de uma reunião para atendimento, designada para o dia XXXX, no setor XXXXX.

Na data designada, após informar-lhe de que seria resguardado o sigilo, conforme preconiza a Resolução no. 351/2020 do CNI, ouvi o relato da pessoa interessada, conforme passo a expor, em paráfrase:

Que aconteceu isso e aquilo; que a pessoa a quem se refere é fulano(a) de tal; que tais e tais pessoas tiveram ciência; que tem receio de que volte a acontecer; que deseja mudar de setor; que precisa de acompanhamento psicológico, pois não consegue dormir desde então etc etc.

Após ouvir atentamente o relato, prestei esclarecimentos sobre o papel da CPAMAS e sua composição atual, informando-lhe de que a Comissão poderia auxiliá-lo(a) em medidas voltadas à resolução do conflito e à proteção do(a) declarante.

Por fim, colocando-me à disposição para outros esclarecimentos que se façam necessários, submeto o presente termo à análise e deliberação dos demais membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual — CPAMAS da JF5.

Local/data.

Membro da CPAMAS-JF5

3. DELIBERAÇÃO



Resolução CNJ
351/2020

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Área de Gestão de Pessoas; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

§ 3º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

Após a elaboração do termo de declarações e, em sendo o caso de apuração de notícia de assédio ou discriminação, será aberto processo específico no SEI, com a devida anuência do declarante, garantindo-se a preservação do sigilo das informações. O processo administrativo será aberto na categoria "Solicitação de Informações Sigilosas", conferindo-se acesso restrito aos demais integrantes da CPAMAS.

Com a juntada do termo de declarações, mensagem ou formulário, será designada, a critério do(a) Presidente da Comissão, uma reunião com todos os integrantes para deliberação a respeito das medidas a serem adotadas, garantindo-se a ciência prévia do teor das manifestações aos membros da CPAMAS.

Recomenda-se que a reunião seja realizada virtualmente, com a gravação do ato e posterior arquivamento. As medidas a serem adotadas para o caso deverão ser discutidas por todos os integrantes da Comissão, sendo aprovadas aquelas que alcançarem maioria dos votos. No processo administrativo no SEI, deverá ser anexada ata com o inteiro teor das deliberações.

Havendo amizade pessoal ou inimizade com quaisquer dos envolvidos no caso relatado, bem como com seus cônjuges, companheiros e parentes, os membros da Comissão declarar-se-ão suspeitos, abstendo-se de atuar na situação concreta (art. 20 da Lei 9.784/99).

4. COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS



Resolução CNJ
351/2020

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os órgãos do Poder Judiciário promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

[...]

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

[...]

Durante a reunião para deliberação a respeito das medidas a serem adotadas, os membros da CPAMAS avaliarão a conveniência e viabilidade da adoção de práticas restaurativas para a solução de conflitos, buscando-as sempre que houver manifestação de interesse nesse sentido pela pessoa comunicante.

A adoção de outras medidas ou o encaminhamento do caso a uma das instâncias institucionais de apuração não deve impedir que a Comissão busque, sempre que possível, práticas restaurativas para o caso sob análise, como forma de prevenir eventual reiteração de condutas que possam configurar prática de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.



Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terá as seguintes atribuições: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

a) apuração de notícias de assédio e da discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;



Resolução CNJ
351/2020



Resolução CNJ
351/2020

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as); (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do CNJ, as Comissões instituídas pelos tribunais coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 2º As Comissões criadas por força desta Resolução não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas, de acordo com as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nos arts. 4º a 14 desta Resolução. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 3º Por força do disposto no art. 8º desta Resolução, o acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 4º A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 5º Os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 6º O tratamento de notícias de assédio e/ou discriminação no âmbito das Comissões deverá obedecer às particularidades locais, sendo sugerido o fluxo constante do Anexo IV. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 7º Ao instituírem suas Comissões, os tribunais e conselhos deverão designar unidade ou servidor(a) para secretariar os respectivos trabalhos. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

Os membros da CPAMAS, durante as deliberações a respeito das medidas a serem adotadas, abster-se-ão de formular qualquer juízo de valor sobre o caso, notadamente a respeito de eventual responsabilização das partes envolvidas. A avaliação será restrita, assim, às medidas pertinentes ao acolhimento das vítimas e aos encaminhamentos necessários à área de acompanhamento de pessoas, área de saúde, Comissão de Acessibilidade e Inclusão, Comitê do Código de Conduta, Corregedoria e Ouvidoria, na forma do art. 13 da Res. 351/2020-CNJ.

Por outro lado, entende-se pertinente a avaliação sobre o enquadramento ou não de determinada prática como assédio moral, assédio sexual ou discriminação, o que constitui pressuposto para a adoção de diligências voltadas à apuração do caso, expedição de recomendações e demais medidas cabíveis.

Salienta-se que o fato de uma determinada conduta não se configurar como prática de assédio não afasta, por si só, a necessidade de atuação da CPAMAS, considerando sobretudo a necessidade de dar suporte às partes envolvidas e de promoção de um ambiente de trabalho harmônico, como medida de prevenção a violações de direitos.

Entre as diligências que podem ser adotadas na análise de notícias de assédio ou discriminação, destacam-se as seguintes, em rol exemplificativo:

- a) Expedição de memorando ao Diretor do Foro ou Presidente do Tribunal dando-lhe ciência dos fatos analisados e das deliberações da Comissão;
- b) Solicitação ao Diretor do Foro ou Presidente do Tribunal de providências no sentido da apuração das notícias constantes dos autos, considerando as instâncias competentes para tanto;
- c) Solicitação ao Diretor do Foro ou Presidente do Tribunal de adoção das providências voltadas à proteção de eventuais vítimas, assegurando-se, sobretudo, o afastamento do contato, em suas atividades profissionais, com o suposto ofensor;
- d) Solicitação ao Diretor do Foro de medidas voltadas ao resguardo do sigilo dos dados das pessoas envolvidas e à confidencialidade das informações constantes do PA;
- e) Solicitação à área de gestão de pessoas de fornecimento de atendimento psicológico às vítimas de assédio e discriminação, em caso de haver solicitação nesse sentido;
- f) Expedição de recomendação ao gestor ou à gestora da unidade organizacional de adoção de práticas voltadas à prevenção das práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, atentando-se para o caráter sigiloso das informações e à necessidade de abstenção de emissão de qualquer juízo de valor sobre os fatos e eventuais responsabilidades;
- g) Elaboração de campanha voltada à prevenção de determinada prática, que pode ter caráter geral ou específico a uma unidade organizacional.

6. DEVOLUTIVA



Resolução CNJ
351/2020

Art. 21. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

Após a realização das diligências, o membro da Comissão designado para o acolhimento da pessoa notificante retornará o contato para informar as medidas adotadas e os resultados alcançados, questionando se remanesce alguma providência a ser adotada pela CPAMAS.

Na oportunidade, o integrante da Comissão buscará informações com a pessoa notificante a respeito de eventual retaliação ou ameaça, direta ou indireta, a fim de suscitar a discussão com os demais membros, em reunião a ser designada, a respeito da necessidade ou não de representação aos órgãos próprios da instituição ou externos.

Igualmente, sendo apontada pela pessoa notificante a necessidade de outras diligências, o fato será devidamente certificado nos autos, com a subsequente designação de reunião para análise.

Por fim, não havendo diligências pendentes, será promovido o arquivamento do procedimento, sem prejuízo de seu ulterior desarquivamento, caso a vítima, a qualquer tempo, preste novas informações ou requeira outras diligências.

Sempre que houver recebimento de notícias ou relatos que guardem correspondência com fatos anteriormente analisados pela Comissão, seus integrantes avaliarão a conveniência de consignar nos autos os números de referência dos procedimentos, a fim de que possam tramitar conjuntamente (apensados).

Procedimentos para casos
envolvendo notícias de assédio e
discriminação na Justiça Federal da
5ª Região

MANUAL DE ACOLHIMENTO

