

RESOLUÇÃO N. 517, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.

~~Revoga dispositivos das Resoluções n. 13/2006 e 14/2006.~~

~~A PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,~~

~~CONSIDERANDO o deliberado pelo Plenário do CNJ no procedimento de Consulta n. 0002272-25.2022.2.00.0000, na 12ª Sessão Ordinária, realizada em 22 de agosto de 2023;~~

RESOLVE:

~~Art. 1º Revogar o art. 6º da Resolução CNJ n. 13/2006.~~

~~Art. 2º Revogar o parágrafo único do art. 2º da Resolução CNJ n. 14/2006.~~

~~Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de publicação.~~

Ministra **ROSA WEBER**

RESOLUÇÃO N. 518, DE 31 DE AGOSTO DE 2023.

Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A **PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a superveniência da Resolução CNJ n. 492/2023, que estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, a qual institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados(as), relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o deliberado pelo Plenário do CNJ no procedimento Ato Normativo n. 0005171-59.2023.2.00.0000, na 12ª Sessão Ordinária, realizada em 22 de agosto de 2023;

RESOLVE:

Art. 1º A Resolução CNJ n. 351/2020 passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução 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.

.....
Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

II – Assédio moral organizacional: 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;

VI – Gestor: magistrado(a), servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n. 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

Art. 4º

IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I;

V – os gestores(as) deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ n. 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, constituídas em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

IX – os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

X – os tribunais e as escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como dos órgãos de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I.

Parágrafo único. As escolas nacionais de formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e o Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores(as) do Poder Judiciário desenvolverão atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se referem os incisos IV e X deste artigo (conforme Anexo I), e disponibilizarão aos tribunais o respectivo material, devendo informar ao CNJ as medidas tomadas em razão desta Resolução.

Art. 5º

I – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

III – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas do Anexo V.

Art. 7º

§ 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.

§ 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.

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.

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.

Art. 13.

I – Área de Gestão de Pessoas;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

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.

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 15. Serão instituídas em cada tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, em caráter permanente, pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, revestida de caráter autônomo e independente com participação plúrima de magistrados(as); servidores(as); e terceirizados(as), os quais se reunirão, ao menos, semestralmente.

§ 1º Nos tribunais de médio e grande porte, conforme definição do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do CNJ, haverá, pelo menos, uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em cada grau de jurisdição;

§ 2º Nos tribunais de médio e grande porte, conforme definição do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do CNJ, em que a jurisdição abranja 2 (dois) ou mais estados, haverá uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em cada estado da Federação, no primeiro grau;

§ 3º Na composição das Comissões mencionadas neste artigo, deverá ser considerado o critério de 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 a 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+.

§ 4º Os tribunais poderão expedir normatizações complementares sobre as indicações para as comissões; e

§ 5º Nas Justiças Militar e Eleitoral, caso não haja interessados suficientes para ocupação das vagas nas listas de inscrites para magistrados(as) e para servidores(as), caberá aos tribunais indicar os membros das Comissões para completar a sua composição.

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terá as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

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;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;

..... i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

§ 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;

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 7º Ao instituírem suas Comissões, os tribunais e conselhos deverão designar unidade ou servidor(a) para secretariar os respectivos trabalhos.

.....
Art. 18-A.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados(as); servidores(as); estagiários(as); e terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 18-B. O CNJ promoverá, anualmente, um Encontro Nacional das Comissões e Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, preferencialmente na última semana de junho de cada ano.

Art. 19. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário.

Art. 20. Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados(as); servidores(as); e estagiários(as), e todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

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.”(NR)

Resolução.

Art. 2º A Resolução CNJ n. 351/2020 passa a vigorar acrescida dos Anexos I, II, III, IV e V, na forma dos Anexos desta

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministra **ROSA WEBER**

ANEXO I DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.**PLANO DE AÇÃO FORMATIVA**

A Resolução CNJ n. 351/2020 representa um marco importante no compromisso do Poder Judiciário brasileiro em garantir ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de qualquer forma de violência, discriminação ou assédio. Essa resolução estabelece diretrizes claras para a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e discriminação, visando a promoção do bem-estar dos servidores e colaboradores.

Nesse contexto, a implementação de um conteúdo mínimo de capacitação inicial se faz necessária e altamente justificável, por várias razões:

Conscientização e Sensibilização: a capacitação proporciona aos integrantes das comissões uma compreensão aprofundada sobre o significado e os impactos do assédio sexual, assédio moral e discriminação. Isso promove uma cultura de respeito e empatia, permitindo que os envolvidos compreendam as consequências negativas desses comportamentos e estejam mais propensos a agir de maneira adequada.

Cumprimento Legal: a Resolução CNJ n. 351/2020 exige a adoção de medidas eficazes para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação. A implementação de um programa de capacitação inicial se alinha diretamente a esse requisito legal, demonstrando o comprometimento da instituição em cumprir as determinações do Conselho Nacional de Justiça.

Prevenção de Litígios e Danos: a capacitação reduz o risco de ocorrência de incidentes de assédio ou discriminação, contribuindo para a diminuição de conflitos e litígios internos. Isso protege a imagem da instituição e evita custos associados a processos judiciais e danos à reputação.

Criação de Ambientes Seguros: a capacitação cria um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, onde os integrantes das comissões podem desempenhar suas funções de maneira mais produtiva e colaborativa. Isso também fortalece a confiança dos colaboradores na instituição, aumentando sua satisfação e engajamento.

Fortalecimento Institucional: a implementação de uma capacitação inicial obrigatória demonstra o compromisso da instituição em promover uma cultura organizacional que valoriza a diversidade, a igualdade e o respeito mútuo. Isso contribui para fortalecer a reputação do órgão perante a sociedade e outros stakeholders.

Aprimoramento da Atuação das Comissões: a capacitação oferece conhecimentos práticos sobre a identificação, investigação e tratamento de casos de assédio e discriminação. Isso permite que as comissões ajam de maneira eficaz e justa na condução de processos internos relacionados a essas questões sensíveis.

Portanto, considerando a importância da Resolução CNJ n. 351/2020, bem como os benefícios tangíveis e intangíveis advindos da implementação de um conteúdo mínimo de capacitação, é justificável e recomendável que os integrantes das comissões recebam uma formação obrigatória sobre prevenção e enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e discriminação. Isso não apenas atende às exigências legais, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, ético e respeitoso.

I – Desenvolvimento do curso

Proposta de conteúdo mínimo para capacitação inicial, sendo de caráter obrigatório para integrantes das comissões, sobre prevenção e enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e da discriminação, à luz da Resolução CNJ n. 351/2020 (40 horas).

II–Modelo Teórico e do evento

No Módulo Teórico serão desenvolvidos determinados temas (a seguir elencados) pelos formadores, por meio de atividades síncronas e assíncronas por meio de oficinas.

·Encontros Telepresenciais em plataforma de escolha do órgão e Oficinas presenciais

·EAD por meio da plataforma Moodle/ou ambiente similar e oficinas presenciais.

III –Conteúdo Programático

O curso será ministrado ao longo de 40 horas/aula e abordará os seguintes temas:

Módulo I – LEGISLAÇÃO NACIONAL, INTERNACIONAL E OUTRAS REFERÊNCIAS

Unidade 1: Noções Gerais sobre Legislação e Convenções Internacionais: **a)** Introdução ao contexto da legislação nacional e internacional no combate ao assédio sexual, assédio moral e discriminação. **b)** Apresentação das principais convenções e tratados internacionais relacionados aos direitos humanos, igualdade racial, gênero, e pessoas com deficiência.

Unidade 2: Principais Leis e Normativos: **a)** Constituição da República Federativa do Brasil: Fundamentos dos direitos fundamentais e igualdade. **b)** Lei n. 8.112/1990: Regime jurídico dos servidores públicos civis. **c)** Lei n. 14.540/2023: Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Crimes contra a Dignidade Sexual. **d)** Lei n. 12.288/2010: Estatuto da Igualdade Racial e alterações em leis correlatas. **e)** Lei n. 13.146/2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **f)** Lei n. 10.741/2003: Estatuto da Pessoa Idosa. **g)** Lei n.

7.716/1989: Crimes resultantes de preconceito de raça ou cor. **h)** Código Penal: Crimes contra a Dignidade Sexual. **i)** Convenções e Recomendações da OIT e convenções e tratados internacionais sobre igualdade de oportunidades, discriminação e violência no trabalho.

Unidade 3: Políticas e Resoluções do CNJ: **a)** Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) referentes à prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação, Justiça Restaurativa. **b)** Cartilha sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Poder Judiciário. **c)** Atuação do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. **d)** Modelo do TCU de Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. **e)** Movimentos Alternativos Locais e Internacionais de Combate ao Assédio Moral e Sexual.

Módulo II – CONCEITOS

Unidade 1: Assédio Sexual: **a)** Definição, elementos caracterizadores e tipos de assédio sexual. **b)** Diferença entre o crime de assédio sexual e a infração administrativa de assédio sexual. **c)** Distinção entre assédio sexual e importunação sexual.

Unidade 2: Assédio Moral: **a)** Conceito, elementos e diferentes tipos de assédio moral. **b)** Exemplos de situações que configuram e não configuram assédio moral.

Unidade 3: Discriminação: **a)** Preconceito, discriminação e noções gerais. **b)** Conceito jurídico de discriminação e suas modalidades. **c)** Discriminação direta e indireta. **d)** Discriminação sexual, de gênero e racial. **e)** Racismo: conceito, formas (individual, institucional e estrutural), e diferenças entre racismo e discriminação racial. **f)** Discriminação religiosa e em razão da religião. **g)** Injúria racial e racismo: entendimento geral. **h)** Outras formas de discriminação.

Módulo III – DIRETRIZES E PROCEDIMENTOS

Unidade 1: Prevenção e Políticas Nacionais: **a)** Política nacional de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminação. **b)** Apresentação de dados de pesquisas do CNJ sobre o tema.

Unidade 2: Consequências e Saúde Mental: **a)** Impactos do assédio e da discriminação na saúde mental. **b)** Medidas preventivas para preservar a saúde mental dos servidores.

Unidade 3: Procedimentos de Denúncia e Acolhimento: **a)** Fluxo de trabalho nas Comissões de Prevenção e Enfrentamento baseado na Base Nacional do CNJ. **b)** Protocolos de acolhimento, incluindo Comunicação Não-violenta e técnicas da Justiça Restaurativa e Mediação.

Módulo IV – ÉTICA NO LOCAL DE TRABALHO

Unidade 1: Ética no Ambiente de Trabalho: **a)** Conceito de ética e sua importância para a prevenção do assédio sexual, assédio moral e discriminação. **b)** Boas práticas para melhorar o ambiente de trabalho.

Unidade 2: Integridade e Compliance: **a)** Aplicação da Política de Integridade e Compliance no combate ao assédio sexual, moral e discriminação.

Unidade 3: Consequências Disciplinares e Criminais: **a)** Deveres, vedações e abrangência das leis pertinentes. **b)** Implicações disciplinares e criminais decorrentes de comportamentos de assédio sexual, assédio moral e discriminação.

IV – Público-Alvo

Magistrados(as), Servidores(as), integrantes das comissões ou subcomitês de prevenção e enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e da discriminação.

V – Carga Horária total

40 horas, divididas em conteúdo da plataforma EAD *Moodle* ou ambiente similar e oficinas presenciais.

VI – Metodologia

Deverá a Seção de Ensino a Distância disponibilizar na plataforma *Moodle* ou ambiente similar um espaço para hospedagem do material, vídeos, fórum de discussão e atividades.

Plataforma EAD – Moodle ou ambiente similar: **a)** Utilização da plataforma de ensino a distância - Moodle- para hospedar o conteúdo online. **b)** Disponibilização dos módulos sequencialmente, permitindo que os participantes avancem no próprio ritmo. **c)** Inclusão de atividades de verificação de aprendizado, como questionários e avaliações, para consolidar os conhecimentos adquiridos.

Oficinas Presenciais: **a)** Realização de sessões presenciais em locais apropriados, com datas pré-determinadas. **b)** As oficinas terão como foco a aplicação prática dos conceitos aprendidos nos módulos online. **c)** Atividades de grupo, estudos de caso, simulações e exercícios práticos serão conduzidos durante as oficinas. **d)** Possibilidade de interação direta com instrutores e colegas para discussões, esclarecimento de dúvidas e compartilhamento de experiências.

Avaliação: **a)** Avaliações online após a conclusão de cada módulo para verificar a compreensão dos participantes. **b)** Avaliação final que abrange o conteúdo de todo o curso, tanto os módulos online quanto as oficinas presenciais.

Suporte ao Participante: **a)** Fornecimento de suporte técnico para questões relacionadas à plataforma EAD – *Moodle* ou ambiente similar. **b)** Canais de comunicação para esclarecimento de dúvidas sobre o conteúdo e a logística do curso.

VII – Número de Vagas / Inscrições

Total de vagas: a definir.

Banner: Será confeccionado um banner, para divulgação interna, contendo as principais informações sobre o curso, como: carga horária total, período em que será realizado, público-alvo, modalidade EAD e presencial, docente e onde como realizar a inscrição.

Modalidade de inscrição: a utilizada pelo órgão nos seus eventos de capacitação.

Registro de Presença: meio utilizado pelo órgão para seus eventos de capacitação.

VIII – Local

Plataforma EAD *Moodle* ou ambiente similar e oficinas presenciais (local a ser definido).

IX – Certificação

Emitido pelo órgão nas suas ações de capacitação mediante frequência mínima.

X – Objetivos

Ao final do curso o aluno deverá ser capaz de:

Compreender Conceitos Fundamentais: **a)** Definir claramente os conceitos de assédio sexual, assédio moral e discriminação. **b)** Identificar exemplos de comportamentos associados a cada conceito.

Compreender Impactos e Consequências: **a)** Reconhecer as consequências físicas, emocionais e profissionais do assédio sexual, assédio moral e discriminação tanto para as vítimas quanto para o ambiente de trabalho. **b)** Compreender os prejuízos à saúde mental e bem-estar das pessoas afetadas.

Conhecer Legislação e Normativas: **a)** Adquirir conhecimento sobre as leis e regulamentos relacionados à prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação no ambiente de trabalho, incluindo a Resolução CNJ n. 351/2020. **b)** Entender as sanções legais e disciplinares aplicáveis em casos de violações.

Identificar e Denunciar: **a)** Desenvolver habilidades para identificar comportamentos suspeitos ou indícios de assédio sexual, assédio moral e discriminação. **b)** Aprender a fazer denúncias de maneira segura e confidencial, evitando retaliações.

Conhecer Procedimentos de Investigação: **a)** Adquirir conhecimento sobre os procedimentos adequados para conduzir investigações internas em casos de assédio e discriminação. **b)** Familiarizar-se com práticas éticas e imparciais na coleta de evidências e entrevistas.

Oferecer Apoio às Vítimas: **a)** Desenvolver estratégias para oferecer apoio empático e sensível às vítimas, garantindo que se sintam ouvidas e respeitadas. **b)** Conhecer os recursos internos e externos disponíveis para auxiliar as vítimas.

Promover Prevenção e Cultura Organizacional: **a)** Aprender estratégias para promover uma cultura organizacional inclusiva, baseada no respeito mútuo e na diversidade. **b)** Conscientizar colegas e colaboradores para prevenir o surgimento de assédio e discriminação.

Comunicar de Forma Eficaz: **a)** Desenvolver habilidades de comunicação para abordar delicadamente questões relacionadas a assédio e discriminação, promovendo um diálogo aberto e construtivo. **b)** Transmitir informações claras sobre políticas e procedimentos institucionais.

Entender o Papel das Comissões: **a)** Compreender o papel e as responsabilidades das comissões no tratamento de casos de assédio e discriminação. **b)** Aprender a conduzir investigações imparciais e justas, garantindo a aplicação correta das medidas disciplinares.

Promover Desenvolvimento Pessoal e Profissional: **a)** Reconhecer a importância do respeito e da igualdade no ambiente de trabalho para o crescimento individual e o sucesso organizacional. **b)** Reforçar a ética profissional e o compromisso com um ambiente saudável e seguro para todos.

XI – Temática

Tecnologia da Informação

Judiciária ·

Administrativa/Gestão

Línguas ·

Responsabilidade Social

Educação ·

Saúde e Qualidade de Vida

Glossário: Administrativa/Gestão; Saúde e Qualidade de Vida

Assuntos envolvidos: legislação nacional, internacional e outras referências; conceitos; diretrizes para prevenir o assédio sexual, moral e a discriminação; procedimento de apuração de denúncias por assédio sexual, moral e por discriminação; ética no local de trabalho.

XII – Remuneração dos docentes

Sim () Não ()

Conforme Ato Regulamentar XX

XIII – Ministrantes / Docentes / Carga Horária Individual

Nome	Averbar	Remunerar	Forma de contratação

XIV – Necessidade específicas de local, equipamento

Local para realização das oficinas presenciais que atenda ao número de participantes.

XV – Recursos Didáticos

Plataforma *Moodle* ou ambiente similar.

XVI – Informações Gerais

Cerimonial

sim não a definir

Filmagem

sim não a definir

Transmissão simultânea:

sim não a definir

Cobertura de Imprensa:

sim não a definir

Cobertura Fotográfica:

sim não a definir

XVII – Área demandante

Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e todas as formas de Discriminação.

XVIII – Programa Formativo

Programa de formação inicial de magistrados

Programa de formação continuada de magistrados

Programa intercâmbio profissional de magistrados

Programa de formação inicial de servidores

Programa de formação continuada de servidores

Programa de formação de formadores

Programa de formação de gestores

XIX – Itinerário Formativo

SIM NÃO

Qual:

XX – Método de avaliação

Avaliação de aprendizagem: serão realizadas avaliações online após a conclusão de cada módulo do curso e, ao final, será realizada uma avaliação que abrangerá todo o conteúdo do curso (módulos online e oficinas presenciais).

Avaliação de reação: será realizada pelos participantes do curso, por intermédio de formulário disponibilizado no *Moodle* ou ambiente similar.

ANEXO II DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.**PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO****A - Diretrizes Gerais e Específicas****Diretrizes gerais:**

1. Implementação de canal permanente, físico e/ou virtual, para o recebimento de notícias de assédio e discriminação, voltado ao acolhimento, à escuta, ao acompanhamento e à orientação de todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional.
2. Instalação preferencial do canal permanente na área de gestão de pessoas.
3. Possibilidade de adoção de diversas formas de canais permanentes de acesso: *e-mail* específico, contato telefônico, atendimento presencial, chat virtual, QR *code*, entre outros.
4. Espaço físico reservado, com isolamento acústico e layout inclusivo (mesas redondas e cadeiras confortáveis, todas na mesma altura, entre outras medidas).
5. Indicação, de forma clara e acolhedora e com uso de estratégia para não impedir a notícia dos fatos, do canal de atendimento presencial.
6. Apresentação dos membros da Comissão em site dos Tribunais e Seções Judiciárias, bem como das situações que configuram assédio e discriminação no ambiente de trabalho, por meio de cartilhas ilustrativas.
7. Atendimento humanizado regido, basicamente, pelas seguintes orientações: **a.** tratamento individualizado; **b.** compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto; **c.** prática de escuta ativa; **d.** redução de tempo de espera; **e.** transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa notificante e aos seus eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas; **f.** uso de linguagem não burocrática ou jurídica; **g.** permissão de presença de acompanhantes (inclusive do sindicato) e familiares; **h.** questionamento à pessoa notificante como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado.
8. Necessidade de conhecimento sobre a comunidade LGBTQIAPN+ (compreensão de conceitos abrangidos pela sigla).
9. Atenção ao racismo estrutural, devendo ser evitada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial.
10. Possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento.
11. Atendimento acompanhado por equipe multidisciplinar, necessariamente composta por psicólogos, se for do interesse da pessoa notificante, com estímulo à celebração de termos de cooperação técnica com universidades.
12. Apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa notificante, conforme modelo em anexo, para preenchimento voluntário.
13. Observância ao sigilo de dados da pessoa notificante e ao sigilo profissional.
14. A criação de espaços permanentes de escuta, tais como rodas de conversa periódicas, pode contribuir para o bom funcionamento e aprimoramento das atividades das comissões.
15. Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores.

Diretrizes específicas:

1. Pessoas idosas e pessoas com deficiência têm garantido por lei o direito ao atendimento presencial com prioridade em relação às demais.
2. A presença de mulheres lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade (econômica, social, intelectual etc.) indica a necessidade de adaptação do procedimento com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas, sendo recomendável a possibilidade de atendimento fora do horário de expediente regular, seja presencial ou por videoconferência, a critério da pessoa notificante.
3. Observância à possibilidade de utilização de tecnologia assistiva (recursos, equipamentos e serviços que podem ser utilizados por pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida para promover uma vida independente e a inclusão, tais como programas de computador, adaptações como rampas e elevadores, aparelhos auditivos, entre outros).

B – Registro e encaminhamento da notícia (fluxo)

1. Entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da comissão, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.
2. Para a apreciação de medidas urgentes, recomenda-se prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

C – Medidas urgentes

Possibilidade de ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa notificante.

D – Colheita de declarações da pessoa notificante / escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos são utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

3. A memória da pessoa notificante sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deve ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa notificante deve se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso pode significar um testemunho em um formato narrativo ou pode envolver uma série de perguntas e respostas. Deve-se tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não pode ser interpretada em desfavor da pessoa notificante, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não podem servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O depoimento dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Evite formular perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. Permita que a pessoa notificante lhe conte a sua própria história, mas auxilie-a, colocando questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E – Informação /orientação

1. Após a escuta, devem ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para a comissão sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa notificante devem estar disponíveis, de imediato.

3. Sugestões que podem ser transmitidas à pessoa notificante: a. comunicar aos superiores hierárquicos, bem como, registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão; b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa noticiada; c. anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário; d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas; e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Dentre medidas que devem estar prontamente disponíveis aos gestores estão a possibilidade de endereçamento de casos específicos com utilização de técnicas de resolução de conflitos, em especial o incentivo às abordagens de práticas restaurativas (art. 4º, III, c, da Resolução CNJ n. 351/2020).

5. Instaurado processo administrativo pelo juízo de origem ou no processo administrativo avocado pela Corregedoria, a Comissão deverá ser informada das medidas tomadas e da decisão proferida, permitindo a devolutiva, se necessário for e/ou em caso de a pessoa notificante manifestar interesse nessa providência.

REFERÊNCIAS UTILIZADAS:

Guia Prático para Implementação com Foco em Gênero. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. AJUFE;

Acolhendo a Diversidade. Cartilha sobre atendimento inclusivo na Justiça Federal. JFRN;

Manual sobre Investigação Eficaz e Documentação da Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes da ONU. Protocolo de Istambul;

Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal. CGU;

Guia de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do CJF;

Cartilha para Linguagem Cidadã. TRE-PR.

ANEXO III DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO
ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

PARTE I

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Órgão de Registro:

Nome da pessoa notificante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa notificada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa notificada:

Data:

BLOCO I – SOBRE VOCÊ

1. Qual função você exerce?

- Magistrado (a)
 Servidor (a)
 Estagiário (a)
 Aprendiz
 Voluntário (a)
 Terceirizado (a)
 Não desejo informar

2. Em qual unidade você trabalha?

R:

- Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha na unidade?

R:

- Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa notificada?

- Sim, explique brevemente
 Não
 Não sei
 Não desejo informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

- Sim. Qual(is)?

Não

6. Com qual cor/raça você se identifica:

Branca

Preta

Parda

Amarela/oriental

Indígena

7. Qual o seu gênero:

Feminino

Masculino

Outro

Não desejo informar

BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R:

Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?

Sim e faz uso de medicação

Sim e não faz uso de medicação

Não

Não sei

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?

Sim, usa

Tem fácil acesso

Não

Não sei

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho?

Sim. Especificar:

Não

Não sei

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

Sim. Especifique:

Não

Não sei

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?

Sim. Especifique

Não

Não sei

BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho?

- Sim, por escrito
- Sim, por e-mail
- Sim, por gestos
- Sim, verbalmente
- Sim, fisicamente
- Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

- Sim. Especificar:
- Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

- Sim. Especificar:
- Não
- Não sei

4. A pessoa noticiante já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?

- Sim. Especificar:
- Não
- Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?

- Sim. Especifique:
- Não
- Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- Impediu o seu contato com os colegas de trabalho
- Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
- Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
- Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
- Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.
- Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

- Sim, atendimento médico
- Sim, atendimento psicológico
- Sim, internação
- Não

8. Você já pensou em suicídio?

- Sim
- Não
- Não sei

9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico ou ao órgão competente do tribunal?

- Sim. Especificar:
 Não

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

- Sim. Especificar:
 Não
 Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações supra são verídicas e foram prestadas por mim, _____

Assinatura da Vítima/terceiro comunicante: _____

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

- Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional
 Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional
 Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário
 Pessoa noticiante não quis preencher o formulário
 Terceiro comunicante respondeu a este formulário.

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa noticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:

4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?

5. A pessoa noticiante ainda trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

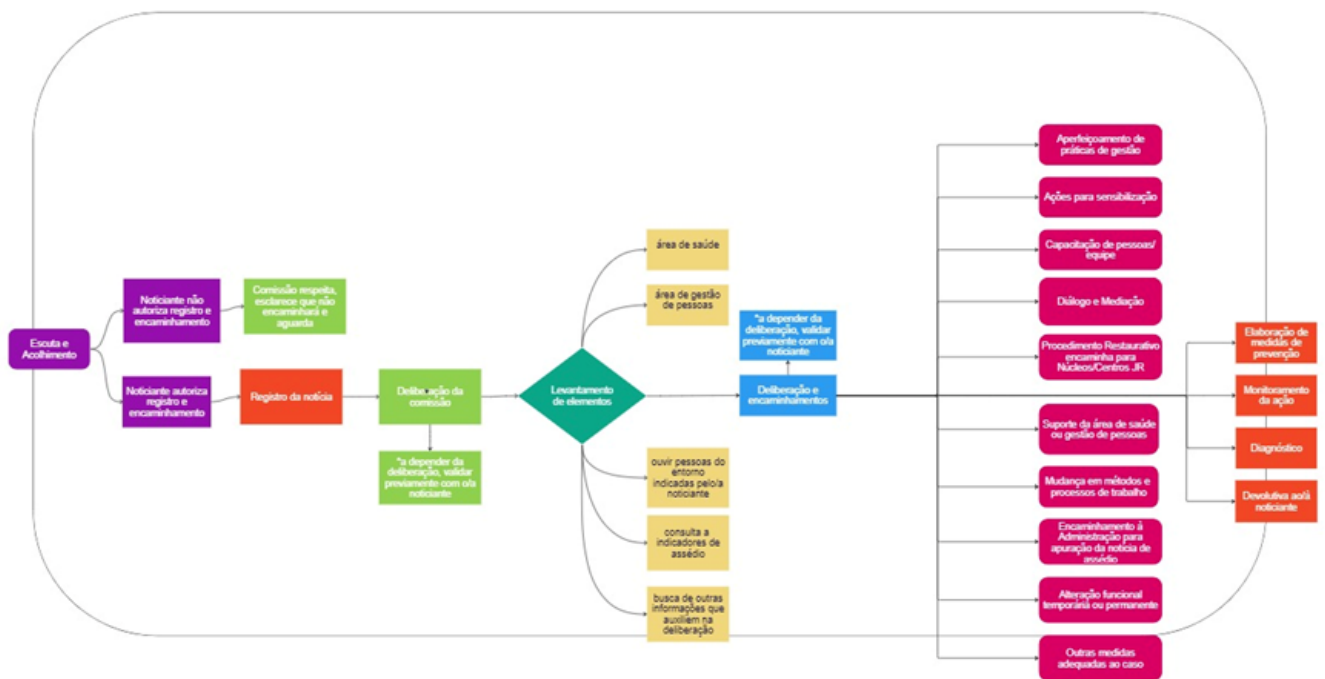
8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?

Sim ()

Não (). Por que?

ANEXO IV DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.

FLUXO DE TRABALHO DA COMISSÃO



ANEXO V DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.

MEDIDAS PREVENTIVAS COM FOCO EM JUSTIÇA RESTAURATIVA

1. Fomento de ambientes restaurativos pelos tribunais por meio de campanhas de sensibilização em Justiça Restaurativa mediante divulgação de material sintético e pedagógico, inclusive com destaque nos sites oficiais, bem como por meio de palestras e oficinas sobre o tema.

2. Formação de facilitadores em Justiça Restaurativa para casos de assédio e discriminação, capacitando especialmente integrantes de Centros de Justiça Restaurativa, Ouvidorias, e Comissões ou Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, Comissões de Processo Administrativo Disciplinar e outros, conforme art. 13 da Res. CNJ n. 225/2016.

3. Realização de diagnóstico institucional, para identificação de locais e grupos mais vulneráveis às práticas de assédio e discriminação, com posterior oportunidade de: a) círculos de escuta nesses locais, objetivando ampliar conhecimentos sobre o normativo do CNJ, orientar sobre

fluxo norteador para relatos, compartilhar vivências e colher sugestões para as ações de enfrentamento; b) círculos temáticos no órgão, ou outras ações preventivas ou educativas, a partir das sugestões colhidas nos círculos de escuta.

4. Realização de círculos nas unidades, em apoio à gestão local, com adoção de formato circular e observância das diretrizes e princípios restaurativos, que promova, a partir de perguntas norteadoras focadas no conhecimento sobre o outro e sobre si, a conexão, interação e melhora na comunicação entre os participantes.

5. Designação de servidores e magistrados, com número mínimo por aglomerado de unidades a ser definido pelo órgão, com formação restaurativa para atuarem como colaboradores das comissões ou subcomitês de prevenção do assédio e da discriminação, principalmente no interior dos Estados.

~~Secretaria Geral~~

~~Comissão do Concurso Público de Provas e Títulos para Outorga de Delegações de Notas e de Registro do Estado de Alagoas~~

~~COMUNICADO Nº 44/2023~~

~~O Presidente da Comissão de Concurso para a Outorga de Delegações de Notas e de Registro do Estado de Alagoas, designado por meio da Portaria Conjunta nº 02 de 09 de abril de 2019 do C. CNJ, no exercício da delegação da prática de atos referentes ao certame, conforme decisão proferida pela Presidência do C. CNJ nos autos do Pedido de Providências nº 0001488-14.2023.2.00.0000, para conhecimento geral, COMUNICA que foram republicados os cadernos de questões das Provas Objetivas de Seleção, em virtude de erros materiais na diagramação das alternativas das seguintes questões, que ocorreram somente nos arquivos enviados para publicação no Diário de Justiça Eletrônico do Conselho Nacional de Justiça: 25, 30, 76, 84, 97 e 98 das provas do critério provimento; 79 das provas do critério remoção. Os cadernos de provas fornecidos aos candidatos na aplicação das provas em 26 e 27/08/23, bem como os cadernos de provas disponibilizados na "Área do Candidato" no site da Fundação Vunesp, não contêm erro.~~

~~Desembargador MARCELO MARTINS BERTHE~~

~~Presidente da Comissão de Concurso~~

GABARITOS

CRITÉRIO REMOÇÃO

Versão 1 – Remoção

1 – C	2 – D	3 – B	4 – A	5 – C	6 – B	7 – B	8 – D	9 – C	10 – C
11 – A	12 – D	13 – A	14 – B	15 – A	16 – C	17 – D	18 – B	19 – D	20 – A
21 – C	22 – D	23 – B	24 – B	25 – A	26 – C	27 – D	28 – B	29 – B	30 – C
31 – B	32 – D	33 – A	34 – C	35 – B	36 – D	37 – A	38 – B	39 – C	40 – A
41 – D	42 – C	43 – D	44 – B	45 – A	46 – D	47 – C	48 – D	49 – B	50 – A
51 – D	52 – D	53 – C	54 – D	55 – A	56 – B	57 – D	58 – D	59 – C	60 – C
61 – B	62 – A	63 – D	64 – C	65 – A	66 – C	67 – D	68 – C	69 – B	70 – D
71 – A	72 – B	73 – A	74 – D	75 – C	76 – A	77 – D	78 – C	79 – A	80 – B
81 – C	82 – A	83 – D	84 – C	85 – A	86 – C	87 – B	88 – A	89 – D	90 – A
91 – A	92 – C	93 – B	94 – D	95 – A	96 – D	97 – B	98 – A	99 – C	100 – A

Versão 2 – Remoção

1 – D	2 – B	3 – D	4 – D	5 – B	6 – A	7 – D	8 – C	9 – A	10 – A
11 – B	12 – C	13 – C	14 – D	15 – B	16 – C	17 – A	18 – C	19 – A	20 – D
21 – B	22 – C	23 – A	24 – C	25 – D	26 – D	27 – B	28 – A	29 – C	30 – D
31 – C	32 – A	33 – B	34 – D	35 – A	36 – C	37 – C	38 – B	39 – D	40 – B
41 – A	42 – C	43 – A	44 – A	45 – D	46 – C	47 – A	48 – B	49 – C	50 – A
51 – C	52 – B	53 – D	54 – A	55 – D	56 – C	57 – A	58 – B	59 – D	60 – A
61 – C	62 – D	63 – A	64 – B	65 – D	66 – A	67 – C	68 – D	69 – A	70 – B
71 – A	72 – C	73 – D	74 – C	75 – A	76 – C	77 – B	78 – B	79 – B	80 – D
81 – B	82 – C	83 – A	84 – D	85 – D	86 – B	87 – C	88 – D	89 – A	90 – C
91 – B	92 – D	93 – D	94 – A	95 – C	96 – A	97 – D	98 – B	99 – A	100 – C