

**PORTARIA PRESIDÊNCIA N. 59, DE 25 DE ABRIL DE 2023.**

Institui o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.

A **PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e conforme o disposto no processo SEI n. 06083/2022,

**CONSIDERANDO** a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 5º, X e 6º da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** a adesão do CNJ ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, e a não participação em violações desses direitos;

**CONSIDERANDO** a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção n. 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

**CONSIDERANDO** que é responsabilidade da Administração Pública, no âmbito do Poder Judiciário, promover ações destinadas à instauração e à manutenção de um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas que cultivem a cooperação e o respeito mútuo entre os magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço;

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

**CONSIDERANDO** a Portaria CNJ n. 23/2022, que instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Aprovar o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação tem por finalidade precípua a implementação e a execução da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação institucional, no âmbito do CNJ, segundo diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ n. 351/2020.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

Art. 3º Consideram-se para os fins desta Portaria:

I – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – assédio moral organizacional (institucional): processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou por métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V – gestor: magistrado ou servidor que exerce 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;

VI – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VII – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas, as competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho; e

VIII – risco: toda condição ou situação de trabalho que tenha o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos e/ou de causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

## **CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO**

Art. 4º A Comissão terá a seguinte estrutura administrativa:

I – 2 (dois) juízes auxiliares;

II – 4 (quatro) servidores;

III – 1 (um) terceirizado, diretamente vinculado a fornecedor de serviços contratado pelo CNJ; e

IV – 1 (um) estagiário, contratado pelo CNJ.

## **CAPÍTULO IV**

### **DAS PREMISSAS E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO**

Art. 5º São eixos da atuação da Comissão:

I – instituição e difusão, de forma ampla, de múltiplos canais de comunicação direta e acessível a todas as pessoas que sintam a necessidade de relatar situação de assédio, de discriminação ou de outra forma de violência, sofrida ou presenciada no ambiente de trabalho;

II – preservação do sigilo das informações e adoção de providências alinhadas à vontade dos envolvidos ou demandadas pela legislação aplicável;

III – abrangência, pela Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, da prática de atos resultantes de preconceito, de raça, de cor, de gênero, de orientação sexual, de identidade de gênero, de estado civil, de origem, de idade, de deficiência, de doença e quaisquer outras formas de discriminação;

IV – compreensão de quais práticas assediadoras e discriminatórias causam danos emocionais às vítimas, bem como danos às unidades produtivas, sendo responsabilidade da Administração estimular um ambiente de trabalho humanizado e respeitoso;

V – afirmação de atuação de cunho fortemente educativo e não punitivista, compreendendo a necessidade de contribuir para a reflexão, conscientização e adoção de práticas de gestão atualizadas, inovadoras e em conformidade com o respeito à dignidade humana; e

VI – utilização da conciliação, da mediação e de outras práticas restaurativas, quando possíveis, em face do reconhecimento das medidas como técnicas importantes ao tratamento dos conflitos e fontes positivas para se evitar conflitos ou condutas discriminatórias ou assediadoras.

Art. 6º Compete à Comissão:

I – coordenar a implementação e a execução da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

II – receber notícias de assédio e/ou de discriminação ocorridas no âmbito do CNJ e providenciar os encaminhamentos que se façam necessários;

III – sugerir à autoridade competente alteração temporária de lotação funcional até o desfecho da situação relatada, nos casos qualificados à providência acautelatória, considerando as necessidades das pessoas situadas no conflito, sempre no interesse maior da vítima;

IV – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios de apuração para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e de discriminação no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

V – informar aos gestores, quando presentes elementos que indiquem cautela, de ofício ou por provocação, sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual e/ou à discriminação, que possa colocar em risco a saúde e a vida das pessoas;

VI – sugerir mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, bem como melhorias nas condições de trabalho;

VII – propor treinamentos em setores e unidades, quanto às relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, conciliação, mediação, dentre outros temas;

VIII – propor estudos de diagnóstico institucional concernentes ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça; e

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

## **CAPÍTULO V**

### **DO RECEBIMENTO DOS RELATOS**

Art. 7º Qualquer magistrado, servidor, estagiário, contratado ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no CNJ, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, poderá formular relatos.

Art. 8º Os relatos poderão ser realizados pelos seguintes meios:

I – endereço eletrônico (*e-mail*) próprio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

II – equipe multiprofissional (SEQVT);

III – junto à Ouvidoria ou outro órgão público ou sindical, desde que o informativo tenha sido reenviado à Comissão, com pedido procedimental de trâmite e atuação;

IV – mediante contato direto, pessoal ou por meio digital, com ao menos 2 (dois) integrantes da Comissão, quando, então, será reduzido a termo, com a assinatura de ambos que acolheram e formalizaram a postulação de providências; e

V – disque-denúncia (chamada telefônica e mensagem de texto).

Parágrafo único. Os procedimentos, quando formalizados, serão realizados mediante termo de acolhimento ou de declaração, resguardado o sigilo que o caso exigir, com a juntada do que for apresentado, via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) do CNJ, sem prejuízo de posterior realização de reuniões da Comissão, para os fins de se alcançar atuação preventiva ou de encaminhamento aos órgãos respectivos, conforme exigências legais e procedimentais.

Art. 9º A caixa de mensagens da Comissão será o meio principal para o recebimento de relatos de assédio moral, de assédio sexual e/ou de discriminação no âmbito do CNJ, resguardado o sigilo.

§ 1º O relato trazido por testemunha em nome de terceiro será acolhido para fins de esclarecimento e orientação, condicionando-se a adoção de demais providências à manifestação de interesse da pessoa diretamente afetada pelo assédio ou pela discriminação.

§ 2º Os relatos deverão ser encaminhados à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

§ 3º A equipe multiprofissional (psicólogo e assistente social), destacada no inciso II do art. 8º tem o objetivo de realizar orientações, acolhimentos e encaminhamentos nas questões sobre assédio moral, sexual e discriminação.

§ 4º Não serão aceitos relatos desprovidos da indicação dos nomes das pessoas a quem atribuídas as ações e as condutas identificadas como assediadoras ou discriminatórias.

§ 5º A Comissão poderá adotar providências independentemente de formalização, dando o tratamento adequado a cada um dos casos, com respeito à dignidade dos envolvidos e à necessidade de sigilo das informações recebidas.

## **CAPÍTULO VI DO TRATAMENTO DOS RELATOS**

Art. 10. O procedimento para o tratamento dos relatos devidamente formalizados seguirá as seguintes fases:

I – instauração, com os relatos dispostos no art. 8º;

II – distribuição aos membros da Comissão;

III – escuta ativa dos envolvidos; e

IV – deliberação por encaminhamentos e ações.

Art. 11. Após a formalização do relato, a Comissão designará no mínimo, 1 (um) juiz e 1 (um) servidor, a fim de apurar as questões de assédio e discriminação apresentadas pelas vítimas ou testemunhas.

Art. 12. A fim de preservar o sigilo, ficam os relatores responsáveis pelos atos de apuração.

Art. 13. A escuta dos relatos apresentados pela Comissão poderá resultar em:

I – acolhimento;

II – ações educativas;

III – encaminhamento a cursos ou programas de orientação, capacitação e treinamento;

IV – encaminhamento ao núcleo de mediação, mediante provocação à Presidência, nos termos do art. 3, I, da Resolução CNJ n. 406/2021;

V – intervenção psicossocial na unidade; e

VI – encaminhamento de parecer opinativo, quanto a ocorrência ou não de assédio ou discriminação, aos setores competentes para a apuração disciplinar.

## **CAPÍTULO VII DOS MEMBROS**

Art. 14. Os membros têm mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

Art. 15. Deve-se priorizar a mudança de metade dos membros a cada nova gestão do CNJ a fim de manter o fluxo dos trabalhos da Comissão.

Art. 16. As deliberações de matérias de competência da Comissão, bem como de questões administrativas internas, serão realizadas em reuniões ordinárias ou extraordinárias.

Art. 17. As reuniões ordinárias serão realizadas mensalmente.

Art. 18. As reuniões extraordinárias serão realizadas a qualquer tempo mediante provocação de membro da Comissão.

## **CAPÍTULO VIII**

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 19. A Comissão realizará suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações e atos relevantes à elucidação dos fatos.

Art. 20. A Comissão elaborará ações internas durante a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral ou Sexual e Discriminação no âmbito do CNJ.

Art. 21. A Comissão esclarecerá dúvidas e omissões acerca da aplicação interna da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, regulada pelo Conselho Nacional de Justiça.

Art. 22. As situações omissas decorrentes da aplicação desta Portaria serão resolvidas pela Comissão, por maioria.

Art. 23. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições contrárias.

Ministra **ROSA WEBER**