



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS
Av. André Araújo, S/N - Bairro Aleixo - CEP 69060-000 - Manaus - AM - www.tjam.jus.br

RESOLUÇÃO Nº 08, DE 07 DE MARÇO DE 2023.

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Amazonas e regulamenta os meios para sua implementação e coordenação.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ no 240/2016);

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ no 325/2020, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ no 401/2021, determina que os órgãos do Poder Judiciário instituem Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão e promovam “igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo”;

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça 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, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

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 no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei no 8.112/90 e à Lei no 8.429/92;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o Conselho Nacional de Justiça instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, através da Resolução nº 351/2020, em 28 de outubro de 2020,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito deste Poder.

Parágrafo único: Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações sócio profissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aqueles (as) contra estagiários (as), aprendizes, prestadores (as) de serviços, voluntários (as), terceirizados (as) e outros colaboradores.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

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

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 sócio profissionais 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: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a 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;

a) Assédio sexual por chantagem ou assédio vertical: Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

b) Assédio sexual por intimidação ou ambiental: Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

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 – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante como trabalho;

VI – 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;

VII – 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;

VIII – Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

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

X – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e 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;

XI – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – não discriminação e respeito à diversidade;

III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V – reconhecimento do valor social do trabalho;

VI – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII – primazia da abordagem preventiva;

VIII – transversalidade e integração das ações;

IX – responsabilidade e pro atividade institucional;

X – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII – resguardo da ética profissional; e

XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

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 o acompanhamento de pessoas;

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

IV – o tribunal e as escolas de formação de magistrados e de servidores, 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 enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – os gestores 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 no 401/2021, e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual 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;

VII – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades

profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

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

X – o Tribunal e as Escolas de formação de magistrados e de servidores, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

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

II – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

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

IV – promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V – desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VI – aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;

VII – promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VIII – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E A DISCRIMINAÇÃO.

Art. 7º. Serão instituídas duas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Tribunal de Justiça do Amazonas, com atuação no 1 e 2 Graus respectivamente, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados, composta pelos seguintes membros efetivos:

I- Comissão do 2.º Grau:

- a. 1 (um) magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a comissão;
- b. 1 (um) magistrado eleito entre os magistrados membros do Tribunal;
- c. 1 (um) servidor da Secretaria de Gestão de Pessoas, indicado pela Presidência;
- d. 1 (um) servidor indicado pelo presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução n.º 230/2016);
- e. 1 (um) servidor eleito entre os servidores efetivos do quadro, a partir de lista de inscrição;
- f. 1 (um) servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- g. 1 (um) colaborador terceirizado indicado pela Presidência do Tribunal;
- h. 1 (um) servidor indicado de acordo com o art.15, alínea III da Resolução CNJ n.º 351/2020.

II- Comissão de 1.º Grau:

- a. 1 (um) magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a comissão;
- b. 1 (um) magistrado eleito, a partir de lista de inscrição;
- c. 1 (um) membro indicado de acordo com o art.15, alínea III da Resolução CNJ n.º 351/2020;
- d. 1 (um) servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- e. 1 (um) servidor indicado pelo presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução n.º 230/2016);
- f. 1 (um) servidor da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, indicado pela Presidência;
- g. 1 (um) colaborador terceirizado, indicado pela Presidência.

§ As comissões terão vigência de 02 (dois) anos, a contar da data de publicação no Diário da Justiça Eletrônico.

Art. 8º. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e 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 e sexual e discriminação;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e 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 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 ou sexual ou discriminação;

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

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 ou discriminação;
- 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;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação;

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

§ 1º A Comissão poderá atuar em rede colaborativa com as demais instituições e promoverá o alinhamento com as outras Comissões em nível regional e nacional, bem como tomará iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º A Comissão criada por força desta Resolução não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO VI

DA NOTÍCIA DO FATO E DO PROCEDIMENTO DE ACOLHIMENTO E RESOLUÇÃO

Art. 9º O Tribunal de Justiça do Amazonas manterá 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.

Parágrafo único. 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 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. 11 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. 12 A área de acompanhamento de pessoas 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. 13 Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para 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 envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 14 Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 15 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 Acompanhamento de Pessoas - SEGEP;

II – Área de Saúde - SESIS;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação – CPEAMSD;

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Corregedoria de Justiça

VI – 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 discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o 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 pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o noticiante ou vítima 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.

Art. 16 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 17 Qualquer agente público, empregado de empresa prestadora de serviço no Poder Judiciário e estagiário, que se sinta vítima ou testemunha de atos capazes de configurar assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, poderá apresentar a notícia do fato, através do Formulário de Notícia do Fato, e deverá conter:

a) Nome e qualificação do noticiante;

b) Nome e qualificação do ofendido;

c) Nome e qualificação do indicado como suposto autor do fato;

d) Descrição circunstanciada do fato;

e) Informar se possui documentos, registros escritos, áudio, vídeo ou testemunhas do fato.

Art. 18 O Formulário de Notícia de Fato terá ampla divulgação e estará disponível, para preenchimento online, na página da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao

Assédio Sexual e Discriminação no site do Tribunal de Justiça do Amazonas na aba pertencente a comissão.

Parágrafo único. Em caso de impossibilidade de acesso ao Formulário de Notícia de Fato, poderá o formulário ser preenchido presencialmente, na sede da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde – SESIS e na Divisão de Serviço Social e Acessibilidade.

Art. 19 O Formulário de Notícia de Fato será encaminhado diretamente a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Discriminação, que formalizará a comunicação a Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGEP.

Art. 20 A Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGEP - competirá:

- a) Proceder a escuta e orientação do noticiante e da vítima.
- b) Verificar se há elementos mínimos para prosseguimento da apuração.
- c) Proceder a escuta dos envolvidos diretamente no fato e de pessoas relevantes para o esclarecimento da situação.
- d) Tentar a mediação e a conciliação do conflito, com proposição de soluções consensuais que se fizerem necessárias, no limite de sua competência.
- e) Proceder o acompanhamento individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e também orientar na busca de soluções sistêmicas para eliminação de situações de assédio e de discriminação no trabalho.
- f) Atuar em rede com os demais profissionais da saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.
- g) Havendo acordo entre os envolvidos, fiscalizar o devido cumprimento.
- h) Proceder o encaminhamento dos envolvidos ao Setor de Saúde.
- i) Propor a avaliação da saúde dos envolvidos, observando-se o protocolo técnico aplicável.
- j) Sugerir mudança de lotação de um ou mais envolvidos no fato, de forma provisória ou permanente, ou medida equivalente de modo a fazer cessar a situação de assédio ou discriminação.
- k) Elaborar parecer, para os casos considerados mais graves ou recorrentes, com a finalidade de subsidiar decisão da Presidência do TJAM quanto às providências a serem adotadas.
- l) Determinar o arquivamento do feito.

Parágrafo primeiro. Quando se tratar de notícia envolvendo magistrados, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Discriminação encaminhará o Formulário de Notícia de Fato diretamente ao Presidente do TJAM.

Parágrafo Segundo. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Discriminação acompanhará cada notícia fato, por intermédio de representante indicado pelo (a) Presidente da comissão, inclusive nos feitos envolvendo magistrados, e poderá intervir em todos os atos do procedimento, sugerindo as medidas constantes das alíneas A a K do artigo anterior.

Art. 21. O procedimento inerente a Notícia do Fato deverá encerrar no prazo de 90 dias.

Art. 22. O encaminhamento da notícia de fato pela Secretaria de Gestão de Pessoas ou pela Comissão para as instâncias competentes para apuração de natureza infracional ou disciplinar deverá observar a concordância do interessado, salvo se houver indício de prática de infração disciplinar, ilegalidade, abuso de poder, quando os fatos serão relatados à Presidência do TJAM ou a Corregedoria Geral de Justiça.

CAPÍTULO VII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 23 O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar no 35/79, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, na Lei no 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será conduzida pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO VIII DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art.24 A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Corregedoria Geral de Justiça, no âmbito de suas competências, deverão manter registros estatísticos das notícias do fato, sindicâncias e procedimentos administrativos recebidos e instaurados em relação a fato que configure assédio moral, sexual ou discriminação, com os desfechos respectivos, sempre resguardado o sigilo quanto a identidade dos envolvidos.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão conter informações específicas quanto às reincidências em razão da pessoa ou do ambiente de trabalho, que poderão ser solicitadas pelas Comissões a qualquer tempo.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 25 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, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 26 Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 27 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 do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Discriminação deverá 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.

Art. 28 Esta Resolução entra em vigor 30 dias após a data de sua publicação.

Registre-se. Comunique-se. Publique-se.

Sala das Sessões do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas, em Manaus, 07 de março de 2023.

Desembargadora NÉLIA CAMINHA JORGE

Presidente

Desembargadora JOANA DOS SANTOS MEIRELLES

Vice-Presidente

Desembargador JOMAR RICARDO SAUNDERS FERNANDES

Corregedor-Geral de Justiça

Desembargador JOÃO DE JESUS ABDALA SIMÕES

Desembargadora MARIA DAS GRAÇAS PESSÔA FIGUEIREDO

Desembargadora MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO GUEDES MOURA

Desembargador DOMINGOS JORGE CHALUB PEREIRA

Desembargador YEDO SIMÕES DE OLIVEIRA

Desembargador FLÁVIO HUMBERTO PASCARELLI LOPES

Desembargador PAULO CESAR CAMINHA E LIMA

Desembargador CLÁUDIO CÉSAR RAMALHEIRA ROESSING

Desembargadora CARLA MARIA SANTOS DOS REIS

Desembargador JORGE MANOEL LOPES LINS

Desembargador LAFAYETTE CARNEIRO VIEIRA JÚNIOR

Desembargador AIRTON LUÍS CORRÊA GENTIL

Desembargador JOSÉ HAMILTON SARAIVA DOS SANTOS

Desembargador ERNESTO ANSELMO QUEIROZ CHÍXARO

Desembargador ELCI SIMÕES DE OLIVEIRA

Desembargador DÉLCIO LUÍS SANTOS

Desembargadora VÂNIA MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO MARQUES MARINHO

Desembargador ABRAHAM PEIXOTO CAMPOS FILHO

Desembargadora ONILZA ABREU GERTH

Desembargador CEZAR LUIZ BANDIERA

Desembargadora MIRZA TELMA DE OLIVEIRA CUNHA

Desembargadora LUIZA CRISTINA NASCIMENTO DA COSTA MARQUES

Desembargador HENRIQUE VEIGA LIMA



Documento assinado eletronicamente por **Nélia Caminha Jorge, Desembargadora de Justiça**, em 08/03/2023, às 16:06, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tjam.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0935807** e o código CRC **B931D9BD**.