

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

[\(incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023\)](#)

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.