

Texto compilado a partir da redação dada pela [Resolução n. 413/2021](#), pela [Resolução n. 450/2022](#), pela [Resolução n. 518/2023](#), pela [Resolução n. 538/2023](#) e pela [Resolução n. 671/2026](#).

RESOLUÇÃO Nº 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020

Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 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 198/2014](#), o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO que a [Resolução CNJ nº 230/2016](#) determina que os órgãos do Poder Judiciário instituem Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão (artigo 10) e promovam “igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo” (artigo 14);

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 a decisão plenária tomada no julgamento do Ato Normativo nº 0008022-76.2020.2.00.0000, na 320ª Sessão Ordinária, realizada em 20 de outubro de 2020;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 1º 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. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, às serventias extrajudiciais. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: [\(redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023\)](#)

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; [\(redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023\)](#)

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; [\(redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023\)](#)

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 – 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 com o trabalho;

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; [\(redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023\)](#)

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 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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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;

XIII - Notícia de assédio ou discriminação: qualquer comunicação, formal ou informal, apresentada por qualquer pessoa, que traga ao conhecimento da instituição a ocorrência de fato que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação. ([incluído pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

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 proatividade 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.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES GERAIS

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

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

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

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

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

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

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

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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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 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 ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

CAPÍTULO V

DA GESTÃO E 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(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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 judiciais;

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.

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas do Anexo V. ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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 VI

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

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

§ 2º O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho. ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

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

Art. 10. A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Art. 11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

CAPÍTULO VII

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. 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. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

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

II – Área de Saúde;

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

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

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

VII – Ouvidoria.

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

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

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

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

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

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

§ 7º Quando a vítima e o(a) noticiado(a) estiverem lotados em instâncias distintas, a Comissão da instância da vítima será responsável pelo acolhimento inicial e pelo registro da notícia, podendo, conforme a necessidade do caso, articular-se com a Comissão da instância do(a) noticiado(a) para o adequado encaminhamento institucional, resguardado o sigilo e a proteção da vítima. ([incluído pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 1º Nos tribunais de médio e grande porte, conforme definição do Departamento de Pesquisas Judiciais (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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 2º Nos tribunais de médio e grande porte, conforme definição do Departamento de Pesquisas Judiciais (DPJ) do CNJ, em que a jurisdição abrange 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; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 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: ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

I – servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

II – terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

III – servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

IV – diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 4º Os tribunais poderão expedir normatizações complementares sobre as indicações para as comissões; e ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 5º Nas Justiças Militar e Eleitoral, caso não haja interessados suficientes para ocupação das vagas nas listas de inscritos para magistrados(as) e para servidores(as), caberá aos tribunais indicar os membros das Comissões para completar a sua composição. ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

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

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

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

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

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

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

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

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

§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do CNJ, as Comissões instituídas pelos tribunais

coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. 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 Civil](#), no [Código Penal](#), 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. ([redação dada pela Resolução n. 413, de 23.8.2021](#))

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

§ 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave. ([redação dada pela Resolução n. 538, de 13.12.2023](#))

§ 3º 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. ([incluído pela Resolução n. 538, de 13.12.2023](#))

CAPÍTULO XI DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 18. Os órgãos do Judiciário deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 18-A. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada nos tribunais no mês de maio de cada ano, preferencialmente na primeira semana. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Art. 18-B. O CNJ promoverá, anualmente, um Encontro Nacional das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, preferencialmente no segundo semestre de cada ano. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

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. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Art. 21. É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a vítima, a testemunha ou qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Resolução. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

§ 1º Considera-se retaliação, para os fins deste artigo, todo ato administrativo ou conduta funcional, formal ou informal, ainda que se revistam de aparente legalidade, cuja motivação seja a represália contra pessoa que exerça, de forma regular, direito, dever ou garantia funcional, caracterizando desvio de finalidade e afronta aos princípios da administração pública. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

§ 2º Para os fins deste artigo, constituem, exemplificativamente, atos de retaliação: ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

I - a exoneração de cargo em comissão, a dispensa de função comissionada ou a alteração de lotação, quando desprovidas de motivação formalmente adequada; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

II - a remoção ou transferência arbitrária ou sem justificativa válida; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

III - a instauração de procedimento administrativo disciplinar ou de sindicância sem indícios mínimos de materialidade; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

IV - a alteração abrupta e injustificada de avaliação de desempenho; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

V - a restrição indevida de atribuições ou da participação em instâncias decisórias; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

VI - a negativa reiterada e imotivada de oportunidades de capacitação, promoção ou progressão funcional; ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

VII - a adoção de quaisquer outras medidas que importem prejuízo funcional, profissional ou psicológico à pessoa noticiante, à vítima, à testemunha ou a qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de

condutas abrangidas por esta Resolução. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

§ 3º Caberá à Administração, uma vez demonstrados indícios objetivos de retaliação, comprovar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da conduta comunicada, sob pena de responsabilização disciplinar ou funcional, nos termos da legislação aplicável. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

§ 4º Nos casos de retaliação a funcionários e funcionárias de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, ainda que após eventual rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa prestadora, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

Art. 22. Os anexos desta Resolução possuem caráter orientativo, sendo de utilização facultativa pelos órgãos do Poder Judiciário, que poderão adaptá-los às especificidades institucionais, desde que respeitadas as diretrizes estabelecidas nesta Resolução. ([redação dada pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. ([incluído pela Resolução n. 671, de 9.2.2026](#))

Ministro LUIZ FUX

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.

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

(incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

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 noticiante 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 noticiante 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 noticiante 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 noticiante, 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 noticiante, com estímulo à celebração de termos de cooperação técnica com universidades.
12. Apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa noticiante, conforme modelo em anexo, para preenchimento voluntário.
13. Observância ao sigilo de dados da pessoa noticiante 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 noticiante.
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 noticiante.

D – Colheita de declarações da pessoa noticiante / 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 noticiante 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 noticiante 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 noticiante, 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 noticiante, 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 noticiante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Evite formular perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. Permita que a pessoa noticiante 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 noticiante, inclusive o de apenas relatar para a comissão sem nada registrar.
2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa noticiante devem estar disponíveis, de imediato.

3. Sugestões que podem ser transmitidas à pessoa noticiante: 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 noticiante 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.

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

**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 noticiante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa noticiada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa noticiante e a pessoa noticiada:

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 noticiada?

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?

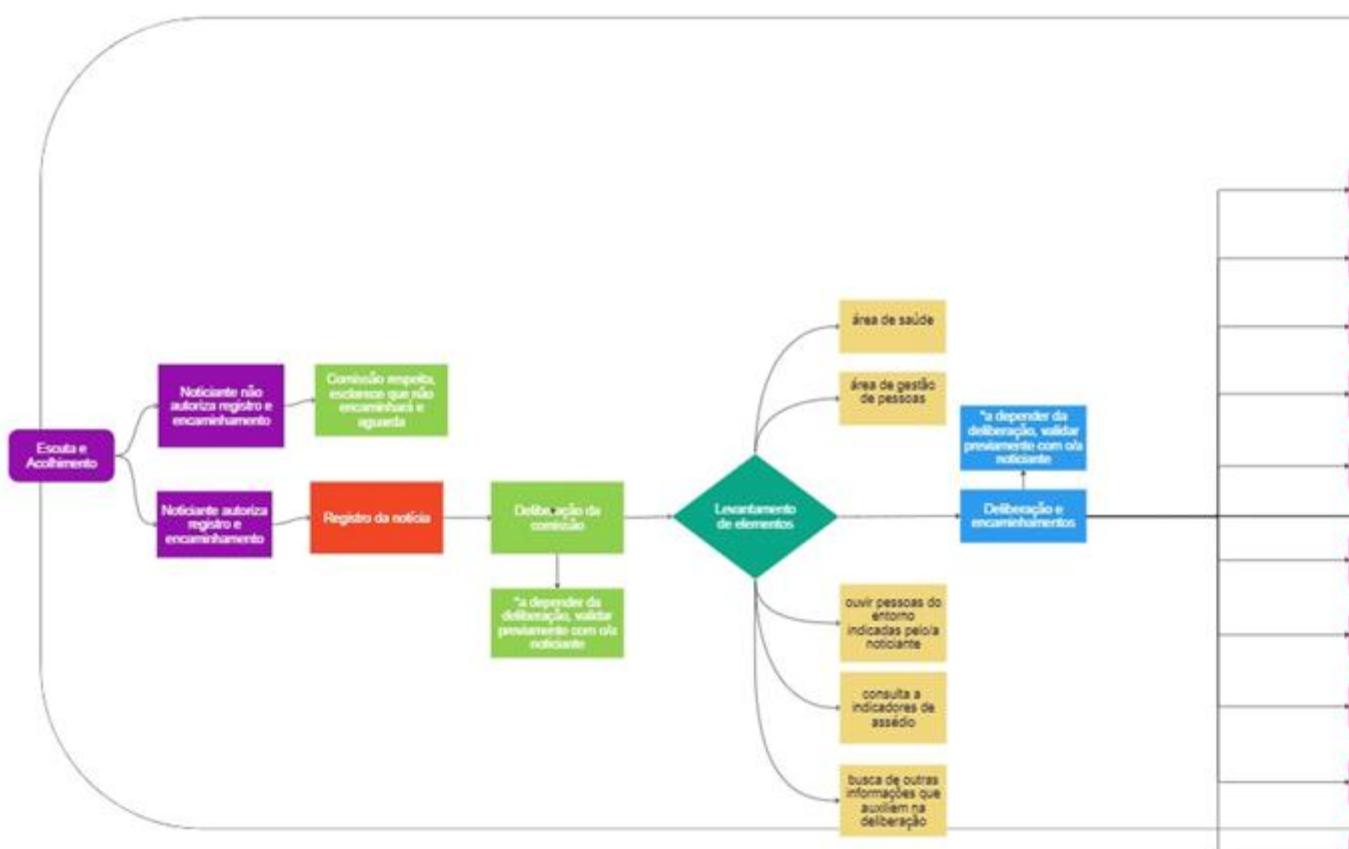
Sim ()

Não (). Por que?

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

(incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

FLUXO DE TRABALHO DA COMISSÃO



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

(incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

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 oportunização 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.