



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO
Av. Paulista, 1842 - CEP - @cidade_unidade@ - - www.trf3.jus.br

ATO Nº 4, DE 30 DE OUTUBRO DE 2025

ATO Nº 1, DE 10 DE JULHO DE 2024, COM SUAS ALTERAÇÕES

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 1, DE 10.07.2024, COM AS ALTERAÇÕES DE 21 E 22.08.2024 E ORIENTAÇÕES SEI Nº 0023264-43.2024.4.03.8000, DE 03.10.2025, E Nº 0025358-27.2025.4.03.8000, DE 16.10.2025.

CONSIDERANDO a Convenção n.º 190, de 21.06.2019, da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pela República Federativa do Brasil e internalizada no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, firmada pela República Federativa do Brasil e internalizada no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, firmados pela República Federativa do Brasil e internalizados no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto 2009;

CONSIDERANDO que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal), sendo este último também erigido à categoria de direito social (artigo 6º da Constituição Federal) e um dos princípios regentes da Ordem Econômica (artigo 170 da Constituição Federal);

CONSIDERANDO ser direito fundamental da pessoa a inviolabilidade de sua intimidade, de sua vida privada, de sua honra e de sua imagem (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal);

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 teor da Lei n.º 13.709, de 14.08.2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural;

CONSIDERANDO as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça n.ºs 351, de 28.10.2020, e 413, de 23.08.2021, bem ainda as Resoluções PRES TRF3 n.º 521, de 24.05.2022, e 703, de 25.03.2024, que estabeleceram a política de enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação na Justiça Federal da 3ª Região;

CONSIDERANDO a Portaria n.º 2.899, de 01.12.2022, da Presidência deste Tribunal, que designa a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – CEAMA-TRF3;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho podem configurar violação à Lei n.º 8.112, de 11.12.1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) e à Lei n.º 8.429, de 02.06.1992 (Lei da Improbidade Administrativa);

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, previsto no artigo 216-A do Código Penal, incluído pela Lei n.º 10.244, de 15.05.2001, que tipifica o crime de assédio sexual, a saber: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, sendo de ação pública incondicionada (artigo 225 do Código Penal);

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 um ambiente de trabalho sadio contribui sensivelmente para a garantia da saúde física e emocional dos indivíduos desde que exista diálogo, cooperação e respeito à diferença e não discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

CONSIDERANDO a Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação elaborada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça Federal da 3ª Região (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>);

CONSIDERANDO a conveniência e oportunidade de facilitar o acesso dos(as) noticiantes de assédio moral, sexual e discriminação e suas variantes às ações da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Federal da 3ª Região – CEAMA-TRF3, via adequada escuta, acolhimento, acompanhamento das vítimas e atenção à sua saúde, com abordagens transversais;

CONSIDERANDO, a necessidade de coordenação entre as Comissões existentes no âmbito da Terceira Região, com fluxos e dados estatísticos adequados de forma a permitir uma adequada abordagem do tema e sua prevenção mediante aperfeiçoamento e capacitação de todos;

CONSIDERANDO que a Comissão não investiga fatos porquanto configura espaço neutro, não correccional, não lhe cabendo a investigação de notícias, salvo quanto ao juízo de sua viabilidade para a tomada das ações a seu cargo, notadamente porque o foco é o acolhimento das vítimas de assédio ou de discriminação;

CONSIDERANDO que a Comissão, para além de acolher, não pode constituir instrumento para fins privados de insubordinação, de alteração de lotação, obtenção de gratificações ou benefícios, etc. e que realiza, pois, a escuta ativa, eventualmente inclusive do noticiado, e avalia a existência de indícios de viabilidade de notícias de assédio ou discriminação;

CONSIDERANDO o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, Lei n.º 8.906, de 04.07.1994, artigo 7º, inciso XIV, que confere ao advogado o direito de examinar, em qualquer instituição responsável por conduzir investigação, mesmo sem procuração, autos de flagrante e de investigações de qualquer natureza, findos ou em andamento, ainda que conclusos à autoridade, podendo copiar peças e tomar apontamentos, em meio físico ou digital, delimitado o acesso, porém, aos elementos de prova relacionados a diligências em andamento e ainda não documentados nos autos, quando houver risco de comprometimento da eficiência, da eficácia ou da finalidade das diligências (§ 11);

CONSIDERANDO, finalmente, as orientações constantes do SEI n.º 0023264-43.2024.4.03.8000, de 03 de outubro de 2025, e n.º 0025358-27.2025.4.03.8000, de 16 de outubro de 2025, além de outras decorrentes

das atividades da CEAMA-TRF3,

RESOLVE:

I. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Federal da 3ª Região – CEAMA-TRF3, sendo uma das instâncias institucionais legitimadas a acolher notícias de assédio ou discriminação (art. 13 da Resolução CNJ n.º 351, de 28.10.2020, alterada pela Resolução CNJ n.º 413, de 23.08.2021, e art. 22 da Resolução PRES TRF3 n.º 521, de 24.05.2022), deverá manter canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação das pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional do tribunal, resguardado o sigilo pelo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, além de constituir ambiente para coordenação das ações e estabelecimento de políticas de prevenção a todas as unidades administrativas no âmbito do Judiciário Federal da 3ª Região.

Art. 2º À CEAMA-TRF3, configurando espaço neutro e não de órgão correcional, não lhe cabe, pois, a investigação de notícias, salvo quanto ao juízo de sua viabilidade para as ações a seu cargo. Compete, porém, cuidar do necessário acolhimento às vítimas de assédio ou de discriminação, evitando ser instrumento utilizado para fins exclusivamente privados, como injustificadas alterações de lotações, chefias, subordinados, gratificações e de benefícios, com o uso de notícias falsas (*fake news*), bem como a utilização da Comissão para a prática de assédio, discriminação ou retaliação contra algum desafeto.

Parágrafo único. A CEAMA-TRF3 não possui atribuição, deliberativa ou opinativa, sobre o mérito da notícia, competindo-lhe o acolhimento e escuta ativa do(a) noticiante, a avaliação da existência de indícios de assédio ou discriminação a partir do seu relato e, eventualmente, da manifestação do(a) noticiado(a), com encaminhamento aos setores competentes.

Art. 3º Deverá o setor responsável do tribunal promover a segurança cibernética necessária para tutela e proteção de dados da CEAMA-TRF3.

Art. 4º Para os fins desta Portaria considera-se:

~~I – Assédio Moral: constranger alguém reiteradamente, no exercício de cargo ou função, exorbitando dos limites funcionais com a finalidade de causar dano ou sofrimento físico ou psicológico em prejuízo do saudável ambiente de trabalho, podendo ser vertical descendente, do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a), vertical ascendente, do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a), horizontal, entre colegas de trabalho;~~

~~I – Assédio Moral: constranger alguém, no exercício de cargo ou função, exorbitando dos limites funcionais, de molde a causar ou ser suscetível de causar dano ou sofrimento físico ou psicológico em prejuízo do saudável ambiente de trabalho, podendo ser vertical, descendente, do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a), vertical ascendente, do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a), horizontal, entre colegas de trabalho. (Instrução Normativa n. 3, de 21.08.2024).~~

I – Assédio moral: constranger alguém, independentemente da intencionalidade, no exercício de cargo ou função, exorbitando dos limites funcionais, de molde a causar ou ser suscetível de causar dano ou sofrimento físico ou psicológico em prejuízo de saudável ambiente de trabalho, podendo ser vertical, descendente, do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a), vertical ascendente, do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a), horizontal, entre colegas de trabalho. (Resolução Nº 351 de 28/10/2020 com a redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023, e Instrução Normativa n. 3, de 21.08.2024).

II – Assédio Moral Organizacional o processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento excessivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou estrangeira, origem social, idade, orientação sexual, ou qualquer outra que atente contra o a dignidade humana.

IV – Assédio Moral Mediante Prática de Infração Penal e Discriminação Mediante Prática de Infração Penal àquele(a) assédio ou discriminação praticado(a) mediante uma ou mais ações ou omissões de natureza criminal;

~~V – 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. (Resolução N° 351 de 28/10/2020 com a redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).~~
~~V – 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. (art. 216-A do Código Penal, na redação conferida pela Lei n.º 10.244, de 15.05.2001).~~

V – 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. (Resolução N° 351 de 28/10/2020 com a redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

Art. 5º Esta Resolução aplica-se a todas as condutas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional da 3ª Região, praticadas presencialmente ou por meios virtuais contra agentes internos e externos, por agentes internos.

Parágrafo único. As condutas praticadas por agentes externos contra agentes internos receberão o encaminhamento institucional necessário para a garantia da efetividade desta Política.

II. DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO

Art. 6º A Comissão terá as seguintes atribuições:

I – Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate de assédio ou de discriminação, exclusivamente no âmbito do Tribunal Regional Federal da 3.ª Região;

II – Revisar as normas de estrutura ou normativos equivalentes, fazendo constar tais atribuições;

III – Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio e discriminação;

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

V – Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento de assédio ou discriminação no trabalho;

VI – 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 ou discriminação;

VII – Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio ou discriminação;

VIII – Editar Ementas de suas deliberações;

IX – Articular-se com as Comissões no âmbito do Judiciário da 3ª Região, bem como com às entidades

públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da CEAMA-TRF3;

X – Tratar as Notícias, mediante juízo de sua viabilidade, para propor, se o caso, o seu encaminhamento aos órgãos competentes, além do Centro de Justiça Restaurativa – CEJURE;

XI – Elaborar Relatório Anual, constando as atividades da Comissão, apresentado até 20 de janeiro do ano seguinte;

XII – Realizar, periodicamente, avaliação e relatório de clima organizacional, contemplando o tema de assédio e de discriminação, resguardado o sigilo dos dados dos participantes, nos termos do artigo 10 da Resolução PRES TRF3 n.º 521/2022;

XIII – Compilar os dados de todas as Comissões equivalentes de Prevenção e Enfrentamento de assédio e de discriminação de primeiro e segundo grau para fins estatísticos e adoção de medidas de prevenção necessárias;

XIV – Recomendar que o mapeamento dos fluxos de trabalho das Comissões de Prevenção e Enfrentamento das Seções Judiciárias do Mato Grosso do Sul e de São Paulo sejam similares ao determinado pela CEAMA-TRF3;

XV – Elaborar estratégia de comunicação, com apoio da Assessoria de Comunicação do TRF3 – ACOM, de modo que seja possível identificar de maneira consolidada os canais de acolhimento e de notícia;

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

- a) Proteção das pessoas envolvidas;
- b) Proteção dos dados nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados;
- 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) Capacitação de gestores e servidores, inclusive perante as Escolas de Magistrados, de primeiro e segundo graus da 3ª Região;
- 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 de assédio e discriminação.

III. DAS ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA COMISSÃO

Art. 7º São atribuições dos membros da Comissão:

- I – Emitir opiniões nas notícias e questões submetidas à Comissão, além de propor Ementas de Deliberação;
- II – Proferir despachos e lavrar deliberações nas notícias em que forem Relatores, inclusive as de urgência;
- III – Submeter à Comissão requisição de informações e documentos que interessem ao caso, observado o sigilo, bem como determinar as diligências que se fizerem necessárias ao exercício de suas funções;
- IV – Propor aos membros da Comissão o exame de fatos que indiquem indícios de irregularidade ou o que considerar adequado;
- V – Desincumbir-se das demais tarefas que lhes forem cometidas, inclusive comparecendo obrigatoriamente às reuniões da Comissão, salvo impossibilidade previamente manifestada;
- VI – Exercer outras atribuições conferidas pela Comissão ou pela presidência da CEAMA-TRF3.

IV. DA INSTAURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 8º Qualquer pessoa, testemunha ou vítima de ato que possa configurar Assédio Moral, Discriminação, Assédio Moral Mediante Prática de Infração Penal ou Discriminação Mediante Prática de Infração Penal ou Assédio Sexual praticado(a) no âmbito do Judiciário Federal da 3ª Região e no ambiente de trabalho, poderá formular notícia perante à CEAMA-TRF3, sem prejuízo de outras instâncias, que, após o devido tratamento, encaminhará aos fins que considerará relevante.

Art. 9º Constituem canais oficiais disponíveis para comunicação de notícias de assédio ou discriminação:

- I – Formulário disponível no endereço eletrônico <https://www.trf3.jus.br/formularios/ceama/formdata.php>;
- II – Correio Eletrônico - trf3-ceama@trf3.jus.br.

Art. 10 São requisitos necessários ao recebimento e ao tratamento da notícia pela CEAMA-TRF3:

- I – Ser da sua atribuição o tratamento da notícia ou das providências solicitadas, caso contrário, dar-se-á, de plano, o seu arquivamento, ad referendum da Comissão;
- II – A descrição circunstanciada dos fatos e elementos bastantes de convicção;
- III – Dados mínimos que possam qualificar o(a) ofendido(a) e o(a) ofensor(a).

Art. 11 As instâncias que receberem notícias de assédio ou discriminação deverão encaminhá-las à CEAMATRF3 para adoção de medidas necessárias, se o caso, e o monitoramento e a realização estatística, sem prejuízo das atribuições pertinentes a cada instância (art. 13 da Resolução CNJ n.º 351/2020).

Art. 12 As notícias e as provocações serão registradas eletronicamente, devendo gerar um número. Parágrafo único. A distribuição será feita automaticamente e de forma sequencial, observando a ordem de instauração dos feitos e a lista dos componentes da Comissão.

Art. 13 Far-se-á a distribuição apenas entre todos os membros da Comissão que são servidores ou magistrados do Judiciário Federal da 3ª Região, inclusive aos que estejam em gozo de férias, à exceção do(a) Presidente da Comissão, que presidirá as reuniões e dará a manifestação de qualidade.

Art. 14 Será nomeado um(a) Relator(a) para cada notícia ou provocação, por sistema de rotatividade.

§ 1º Há impedimento do membro da Comissão, sendo-lhe vedado exercer suas funções nos casos em que a

notícia ou a provocação envolver:

I – Chefes ou subordinados imediatos da unidade administrativa onde trabalha ou presta serviços, ou;

II – Cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta, ou, na colateral, até o terceiro grau, ou;

III – Imputação de prática de assédio ou discriminação, cuja notícia tenha sido devidamente considerada e tratada ou objeto de composição;

IV – Imputação de prática de assédio ou discriminação ao(à) próprio(a) relator(a). (Instrução Normativa n. 3, de 22.08.2024).

§ 2º Há suspeição quando qualquer membro tiver aconselhado noticiante e/ou noticiado(a) ou for seu amigo íntimo ou inimigo, assim reconhecida pela Comissão após manifestação do(a) considerado(a) suspeito(a).

§ 3º Em caso de impedimento ou suspeição do(a) Relator(a), a notícia ou provocação será redistribuída, compensando-se.

§ 4º Haverá, também, compensação quando a notícia tiver de ser distribuída, por prevenção, a determinado componente da Comissão.

Art. 15 A distribuição da notícia ou provocação torna preventa a atribuição do(a) Relator(a) para as posteriores que com ela guardem inter-relação, seja pelas pessoas envolvidas, seja pelo seu objeto.

Art. 16 Nos casos de afastamento de membro da Comissão, proceder-se-á da seguinte forma, se for:

I – Por prazo não superior a trinta dias, não serão redistribuídos, salvo nos casos urgentes, havendo oportuna compensação;

II – Por prazo superior a trinta dias, será suspensa a distribuição ao membro da Comissão afastado e as notícias ou provocações a seu cargo serão redistribuídas, com oportuna compensação, aos demais integrantes.

Art. 17 A Comissão, ao receber a notícia de assédio ou discriminação, uma vez satisfeitos os requisitos necessários ao recebimento e ao seu tratamento, deverá informar à área de gestão e acompanhamento funcional de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o(a) noticiante assim desejar, e sob sigilo, na forma prevista nos artigos 7.º a 11, todos da Resolução CNJ n.º 351/2020.

Art. 18 A notícia será tratada em prazo não superior a 10 (dez) dias úteis, contado do conhecimento da infração pela Comissão, ou do conhecimento das conclusões das averiguações preliminares de outras instâncias, cabendo ao(à) Relator(a) especificar os fatos noticiado(a)s.

V. DO ASSÉDIO MORAL OU DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 19 No caso de Assédio Moral ou de Discriminação, o registro será realizado mediante autorização da vítima da notícia.

§ 1º Não havendo autorização para o registro, será a vítima cientificada de que não será dado encaminhamento ao relato. Embora não haja o registro, o incidente será considerado para fins estatísticos.

§ 2º Caso entenda necessário, o(a) Relator(a) poderá realizar a audiência qualificada do(a) noticiante em 5 (cinco) dias.

§ 3º Havendo registro, a critério do(a) Relator(a), o(a) noticiado(a) poderá ser notificado(a) para apresentar

defesa, oral ou escrita, no prazo de 15 (quinze) dias, podendo apresentar as provas de seu interesse.

§ 4º A notificação conterá o inteiro teor do ato noticiado.

§ 5º A notificação do(a) noticiado(a) será feita por qualquer meio, podendo se constituir apenas eletronicamente.

§ 6º Havendo oposição do(a) noticiante à audiência do(a) noticiado(a), aquele deverá fundamentar sua oposição e o(a) Relator(a) deliberará, devendo a Comissão ratificar a respeito.

§ 7º A Comissão decidirá o destino da notícia em havendo satisfação dos requisitos desta, considerado o desejo do(a) noticiante, salvo se for hipótese de envolver infração penal de ação pública incondicionada.

§ 8º Em se tratando de assédio e de discriminação, a CEAMA-TRF3 registrará as providências adotadas visando ao aperfeiçoamento da prestação do serviço público federal, podendo comunicar ao órgão correccional competente e acompanhar o desfecho, mesmo na hipótese de composição entre as partes.

VI. DO ASSÉDIO MORAL MEDIANTE PRÁTICA DE INFRAÇÃO PENAL OU DE DISCRIMINAÇÃO MEDIANTE PRÁTICA DE INFRAÇÃO PENAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 20 Em se tratando de alegação de Assédio Moral Mediante Prática de Infração Penal ou de Discriminação Mediante Prática de Infração Penal ou de Assédio Sexual, a CEAMA-TRF3 deverá encaminhar a notícia, em caso de registro, ao órgão correccional competente e ao Ministério Público Federal, independentemente de eventual objeção do(a) noticiante, para fins do salutar ambiente laboral e por se tratar, a comunicação, de dever funcional do servidor público, sob pena de violações administrativa (artigo 116, incisos VI e XII, e parágrafo único, da Lei n.º 8.112, de 11.12.1990) e criminal (artigos 319 e 320, ambos do Código Penal), não havendo intimação do(a) noticiado(a) porquanto medidas urgentes de natureza assecuratória poderão ser adotadas pelos destinatários.

Parágrafo único. Em caso de crime de ação penal pública condicionada, o(a) noticiante será inquirido(a) se deseja que sua manifestação signifique ato volitivo de representação para fins penais, caso em que se aplica o caput deste dispositivo. Em caso negativo, a notícia será tratada nos termos da Seção anterior.

VII. DAS NOTÍCIAS ANÔNIMAS

Art. 21 Manifestações realizadas de forma apócrifa ou com solicitação de preservação de identidade do(a) noticiante serão encaminhadas aos setores competentes com a devida omissão dos dados pessoais, se o caso.

Parágrafo único. No caso de relevante interesse público ou interesse concreto para a apuração dos fatos, os dados somente serão revelados mediante comunicação prévia à/ao noticiante e com sua concordância verbal (art. 4º-B da Lei n.º 13.608, de 10.01.2018), salvo se se tratar de infração penal incondicionada, caso em que a concordância verbal será dispensada.

Art. 22 Na hipótese de não haver identificação do(a) noticiante, a notícia de assédio ou de discriminação será tomada como relato para verificação da possibilidade e necessidade de adoção de medidas necessárias ao restabelecimento das relações saudáveis no ambiente de trabalho e registrada para dados estatísticos com apontamento da unidade ou setor em que ocorreu.

Parágrafo único. A adoção de medidas será precedida de verificação da existência de outros elementos que corroborem o relato, inclusive pedido de informações às instâncias institucionais, notadamente, as mencionadas no art. 13 da Resolução CNJ n.º 351/2020, alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021,

conforme o caso.

VIII. DAS ATRIBUIÇÕES DO(A) PRESIDENTE

Art. 23 Compete ao(à) Presidente:

- I – Presidir, com direito a manifestação de qualidade, as reuniões da Comissão e garantir que elas ocorreram sem impedimentos ou suspeições;
- II – Representar a Comissão e indicar quem a represente na sua impossibilidade;
- III – Editar os atos normativos e regulamentares necessários ao aperfeiçoamento dos trabalhos da Comissão;
- IV – Convocar reuniões e determinar a organização da respectiva pauta;
- V – Designar membros da Comissão para acompanhar o(a) Relator(a) na audiência do(a) noticiante ou, eventualmente, do(a) noticiado(a);
- VI – Assinar os atos oficiais da Comissão e as suas decisões;
- VII – Determinar intimações;
- VIII – Orientar e coordenar as atividades administrativas da Comissão e daquelas existentes nas Seções Judiciárias de Mato Grosso do Sul e São Paulo;
- IX – Oficiar às autoridades competentes, sempre que necessário;
- X – Cuidar para que a composição da Comissão seja observada e zelar para que nas reuniões se façam presentes membros da Comissão;
- XI – Propor temas para debate nas reuniões e Ementas de Deliberação;
- XII – Designar auxiliares nas atividades da Comissão, quando a matéria reclamar conhecimentos técnicos específicos;
- XIII – Convidar representante de órgãos ou entidades públicas ou privadas para participar das reuniões, sem direito a deliberação;
- XIV – Designar dia para as reuniões da Comissão, podendo ser convocadas por meio de mensagem eletrônica;
- XV – Executar e fazer executar as deliberações da Comissão.

IX. DAS ATRIBUIÇÕES DO(A) RELATOR(A)

Art. 24 São atribuições do(a) Relator(a):

- I – Ordenar e dirigir a notícia, podendo arquivá-la, de plano e ad referendum da Comissão, em caso de falta de atribuição da CEAMA-TRF3, não conter dados mínimos ou ser ininteligível;
- II – Submeter ao(à) Presidente ou aos membros da Comissão, conforme a atribuição, questões de ordem para o bom andamento dos processos;

III – Encaminhar para deliberação da Comissão os casos que lhe couberem por distribuição, devendo apresentar a minuta de voto antes do início das reuniões;

IV – Redigir, de forma sintética, a deliberação, quando a sua manifestação for acatada;

V – Solicitar, caso necessário, os dados que considere relevantes para o juízo de viabilidade da notícia de assédio ou de discriminação para fins de acolhimento, recomendações, relatórios, estudos, medidas de prevenção, orientação, enfrentamento e providências aos órgãos das unidades organizacionais ou aos profissionais da rede de apoio, bem ainda para o encaminhamento ao Centro de Justiça Restaurativa - CEJURE ou aos órgãos disciplinares competentes, nos termos do artigo 16 da Resolução CNJ n.º 351, de 28.10.2020, alterada pela Resolução CNJ n.º 413, de 23.08.2021;

VI – Propor Ementas de Deliberação.

X. DAS MANIFESTAÇÕES EM FACE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Art. 25 Os dados pessoais somente serão encaminhados sem o consentimento expresso do titular se necessário para a execução do objeto da notícia e/ou cumprimento das obrigações legais, resguardado o sigilo.

§ 1º O(a) noticiante deve ser informado(a) que os seus dados pessoais serão tratados e/ou encaminhados nos limites da execução do objeto da notícia ou do cumprimento das obrigações legais.

§ 2º Nas comunicações deverá constar a seguinte frase: “Destacamos que a utilização dos dados pessoais do(a) noticiante dar-se-á tão-somente nos limites da execução da tarefa ou do cumprimento das obrigações legais (Lei n.º 13.709, de 14.08.2018 – Lei Geral de Proteção de Dados/LGPD)”.

§ 3º Fica vedada a transferência de dados pessoais, salvo no estrito cumprimento das obrigações legais.

§ 4º A unidade destinatária dos dados pessoais será cientificada que sua utilização dar-se-á tão-somente nos limites da execução do objeto da notícia ou do cumprimento das obrigações legais e de seu dever de preservação do sigilo dos dados encaminhados.

Art. 26 Os dados pessoais ficarão armazenados, sob sigilo, pela Comissão pelo tempo necessário ao cumprimento da tarefa ou por 01 (um) ano, quando então deverão ser apagados ou comunicado ao setor competente para fins de apagamento, em havendo pedido do(a) noticiante.

Parágrafo único. O(a) noticiante terá direito à informação de como estão sendo processados os seus dados, bem ainda o direito ao seu apagamento, caso solicitado.

Art. 27 O uso dos dados pessoais dar-se-á mediante pseudonimização (criptografia, tokenização ou abordagem matemática) para preservação do sigilo e da identidade do(a) noticiante.

XI. DO EXAME DOS AUTOS E DO SIGILO

Art. 28 Os procedimentos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - TRF3 e suas deliberações, em reunião ou não, são necessariamente sigilosos e confidenciais (artigo 14 da Resolução CNJ n.º 351, de 28.10.2020).

Parágrafo único. Os seus procedimentos não se confundem com Sindicâncias ou Processos Administrativos Disciplinares – PAD, em que o denunciante ou noticiante e o denunciado ou noticiado possuem direito de

serem assistidos por advogado, porquanto a Comissão não investiga fatos, sendo espaço neutro não correicional, e apenas faz juízo de viabilidade das notícias para a tomada das ações a seu cargo, notadamente porque o foco é o acolhimento das vítimas de assédio ou de discriminação.

Art. 29 Os procedimentos da CEAMA-TRF3 não se tratando de investigações, sindicâncias ou PADs, casos em que justificariam o acesso de causídicos na esteira do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, Lei n.º 8.906, de 04.07.1994, artigo 7º, inciso XIV e § 11, fica vedado o acesso a advogados, bem como de terceiros estranhos ao procedimento.

Parágrafo único. Em casos excepcionais e devidamente justificados, porém, deverá o Presidente da Comissão deliberar sobre o pedido de acesso.

Art. 30 As cópias de peças com caráter restrito ou sigiloso dependerão de decisão do(a) Presidente.

Art. 31 É vedada a divulgação de qualquer informação, sem prévia e expressa determinação do(a) Presidente, sob pena de responsabilidade.

Art. 32. Os procedimentos correrão sob sigilo, cabendo ao(à) Relator(a) revogá-lo fundamentadamente, em casos em que o interesse público o exigir.

Art. 33 É vedado aos membros da Comissão fornecer ou divulgar as informações de caráter sigiloso, conhecidas ou obtidas em decorrência do exercício de suas funções, inclusive para os seus órgãos de origem.

XII. DAS DELIBERAÇÕES DA COMISSÃO

Art. 34 Nas reuniões da Comissão, observar-se-á a seguinte ordem, no que couber:

I – Verificação do número mínimo de membros;

II – Leitura, discussão e aprovação da ata da sessão anterior;

III – Tratamento das notícias e provocações;

IV – Outros assuntos de interesse geral, debates e propostas.

Art. 35 A deliberação da Comissão dar-se-á com ou sem defesa.

Parágrafo único. Qualquer que seja a fase em que se encontre o procedimento nele poderá intervir o(a) noticiado(a), sem direito à repetição de qualquer ato já praticado, caso assim entenda adequado a Comissão.

Art. 36 Solicitada pelo(a) Relator(a) a deliberação da Comissão quanto ao tratamento da notícia, o(a) Presidente incluirá na pauta da reunião.

Art. 37 A deliberação sobre a viabilidade da notícia somente será tomada se presentes na reunião designada pelo menos a maioria simples dos membros da Comissão, excluídos nesse número os seus participantes, como o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União, sendo aprovada mediante a manifestação da maioria dos presentes.

Art. 38 Todos os componentes, mesmo os não Relatores, exercerão direito a manifestação em condições de igualdade.

Parágrafo único. Os participantes da Comissão serão ouvidos, caso estejam presentes às reuniões, antes da deliberação do(a) Relator(a).

XIII. DO CRITÉRIO DA DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO

Art. 39 Adota-se como juízo de deliberação o instituto da Preponderância dos Indícios, significando que a viabilidade da notícia de assédio ou discriminação existirá quando:

I. Houver indícios suficientes; ou

II. Que as eventuais explicações ou justificativas do(a) noticiado(a) não forem suficientes para afastar a possível existência do fato, ou,

III. Quando a solução proposta já demonstrar a insuficiência para dissipar o indício da existência do relato.

XIV. DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DOS RECURSOS

Art. 40 O noticiante ou noticiado poderá solicitar a Reconsideração do decidido pelo colegiado da CEAMA-TRF3 em pedido direto realizado ao Relator pelo prazo de 5 (cinco) dias da ciência da decisão.

Art. 41 O colegiado da CEAMA-TRF3 decidirá sobre o Pedido de Reconsideração no prazo legal de 5 (cinco) dias (art. 56, § 1º, da Lei Federal nº 9.784/1999).

Art. 42 Em caso de manutenção da decisão, caberá Recurso Administrativo dirigido ao Relator, no prazo de 5 (cinco) dias ao Presidente do Tribunal Regional Federal da 3ª Região – TRF3, que é a maior autoridade administrativa do órgão.

Parágrafo único. Sendo o Presidente do TRF3 a autoridade que poderá decidir o recurso, também a ele caberá o juízo de admissibilidade, caso o recurso não cumpra os requisitos mínimos exigíveis.

Art. 43 Da decisão do Presidente ainda caberá recurso ao Conselho de Administração do TRF3 – CATRF3R (art. 57 da Lei Federal nº 9.784, de 29.01.1999 combinado com o art. 37, inc. V, do Regimento Interno do TRF3 – RITRF3R).

XV. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44 Os casos omissos serão resolvidos pelo(a) Presidente da Comissão.

Art. 45 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.



Documento assinado eletronicamente por **Fausto Martin De Sanctis, Desembargador Federal, Presidente da Comissão**, em 30/10/2025, às 09:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
http://sei.trf3.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0
informando o código verificador **12502609** e o código CRC **CFD91164**.

0023264-43.2024.4.03.8000

12502609v3